



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

**Gestión educativa y compromiso organizacional docente en instituciones públicas de
la UGEL 06, Ate, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Edith Isabel Flores Carbajal (ORCID: 0000-0001-6982-2887)

ASESORA:

Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil (ORCID: 0000-0002-1108-5797)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad educativa**

Lima- Perú

2020

Dedicatoria

A Dios por permitirme dar un paso más en mi vida profesional y a mis padres por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Posgrado, que me enseñaron en la Universidad César Vallejo, por el acompañamiento pertinente en el desarrollo de mi investigación y a su vez mi más profundo agradecimiento a los directores y docentes de las Instituciones Educativas Públicas por el apoyo brindado en la recolección de datos como objeto de estudio de mi tesis.

Página del jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: FLORES CARBAJAL, EDITH ISABEL para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA UGEL 06, ATE, 2019

Fecha: 23 de enero de 2020

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE (A): Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martinez

Firma:

SECRETARIO (A): Dra. Helga Ruth Majo Marrufo

Firma:

VOCAL: Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Declaratoria de autenticidad

Yo, Edith Isabel Flores Carbajal, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI: 43260452, declaro el trabajo de tesis titulado “Gestión educativa y compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019”, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría, por lo que declaro bajo juramento: Las fuentes mencionados y empleados en la investigación como son la cita textual o paráfrasis provienen de otras fuentes de acuerdo a normas académicas.

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de enero del 2020



Br. Edith Isabel Flores Carbajal

DNI: 43260452

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tabla	viii
Índice de figura	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	12
2.3. Población, muestra y muestreo.	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimiento	16
2.6. Métodos de análisis de datos	16
2.7. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
IV. Discusión	24
V. Conclusiones	27
VI. Recomendaciones	28
VII. Referencias	29
VIII. Anexos	35
Anexo 1. Matriz de consistencia	35
Anexo 2: Instrumentos	37
Anexo 3. Validez de los instrumentos	41

Anexo 4. Prueba de confiabilidad	54
Anexo 5. Carta de presentación	61
Anexo 6. Constancia de aplicación	63
Anexo 7. Consentimiento informado	65
Anexo 8. Base de datos	67
Anexo 9. Resultados descriptivos e inferenciales	72
Anexo 10. Otros	79
Anexo 11. Artículo científico	82
Anexo 12. Acta de aprobación de originalidad de tesis	90
Anexo 13. Pantallazo de turnitin	91
Anexo 14. Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis	92
Anexo 15. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	93

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Cantidad de participantes para la variable Gestión educativa	15
Tabla 2. Estadística de fiabilidad	15
Tabla 3. Cantidad de participantes para la variable compromiso organizacional docente	15
Tabla 4. Estadística de fiabilidad	16
Tabla 5. Niveles de la variable gestión educativa en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019	18
Tabla 6. Niveles de la variable compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019	18
Tabla 7. Correlación de entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente	19
Tabla 8. Correlación de entre la gestión pedagógica y académica y el compromiso organizacional docente	20
Tabla 9. Correlación de entre la gestión administrativa y financiera y el compromiso organizacional docente	21
Tabla 10. Correlación de entre la gestión institucional o directiva y el compromiso organizacional docente	22
Tabla 11. Correlación de entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional docente	23

Índice de figura

Pág.

Figura 1. Diagrama de correlación de variables

12

Resumen

La presente investigación plantea como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en las instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

La metodología obedece al enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de estudio tipo básico y diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal con una muestra censal de 80 docentes. La técnica empleada es la encuesta y el instrumento para recolección de datos conformado por dos cuestionarios con escala Ordinal, validadas por juicio de expertos y sometidos a prueba de confiabilidad, obteniendo un alto coeficiente del Alfa de Cronbach. Después del análisis e interpretación de resultados se concluye que la gestión educativa se relaciona significativa, directa y moderadamente con el compromiso organizacional docente (Rho de Spearman = ,544; $p < ,05$).

Palabras claves: Gestión, gestión educativa, compromiso organizacional docente, institución educativa.

Abstract

The present research proposes as a general objective to determine the relationship between educational management and the teaching organizational commitment in public institutions of the UGEL 06, Ate, 2019.

The methodology is based on the quantitative approach, hypothetical deductive method, basic type study and non-experimental design, correlational cross-sectional level with a census sample of 80 teachers. The technique used is the survey and the instrument for data collection consisting of two questionnaires with Ordinal scale, validated by expert judgment and tested for reliability, obtaining a high coefficient of Cronbach's Alpha. After the analysis and interpretation of results, it is concluded that educational management is significantly, directly and moderately related to teaching organizational commitment ($Rho \text{ de Spearman} = ,544; p < ,05$).

Keywords: Management, educational management, teaching organizational commitment, educational institution.

I. Introducción

Actualmente, toda Institución Educativa (IE) requiere dar mayor importancia a la gestión educativa para contribuir en la mejora de su funcionamiento y evitar la privatización, las sanciones o el cierre indefinido debido a las fiscalizaciones que se viene realizando por el Estado. (Mendoza, 2013) a su vez argumentó que, mediante mecanismos eficaces de acción como el liderazgo, la transparencia y la gestión propiamente dicha permitirá adquirir resultados óptimos. Por su lado Saldívar (2017) opinó que el mayor trabajo de la gestión educativa recae sobre los docentes que mediante el compromiso con sus funciones atienden los problemas focales más fuertes de la IE.

Internacionalmente, los cambios que enfrenta la gestión educativa son demandados por los países primermundistas que conforman la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2015) que apuntó a la transformación del sistema educativo para el bien social y el desarrollo económico de una nación y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2016) mencionó que una gestión educativa de calidad mejora la condición de vida de los ciudadanos de un pueblo al brindar una educación por competencias en la formación integral de sus educandos. Estas instituciones mundiales mediante sus propósitos contribuyen en el progreso del bienestar social y económico en cada país.

Díaz (2012) confirmó que nuestro país también afronta desafíos en la gestión educativa en los últimos años, como los cambios establecidos por la OCDE a través de las evaluaciones internacionales a los alumnos. El Perú viene participando desde el año 2000, obteniendo resultados demasiados bajos quedando entre los últimos puestos del registro de los países involucrados, pero en los últimos resultados de la evaluación 2015 y 2018 se observó una mejora, que para Gómez y Macedo (2011) obedeció a los siguientes factores: a) a la inversión económica del Estado en programas educativos en algunas escuelas rurales tomados como pruebas pilotos; b) a la realización de talleres de comprensión lectora como refuerzo del plan de estudio dentro de la IE; c) Al apoyo gratuito de talleres de lecturas, cuentacuentos, teatros, sala de lecturas de las bibliotecas de entidades públicas y privadas y d) al registro de datos favorables en la mejora de la educación en las últimas pruebas de Evaluación Censal de

Estudiantes (ECE) que aplica anualmente el Ministerio de educación (Minedu) a los alumnos de primaria (2° y 4°) y secundaria (2°) en las instituciones públicas y privadas. Asimismo, el Estado supervisa la gestión educativa de toda IE a través de técnicos pedagógicos y especialistas en base a los lineamientos de política educativa (Martinic, 2012).

La investigación se sustenta en bases normativas como: a) la Constitución Política del Perú (1993) en el capítulo II en los artículos 13 y 14 estableció a la educación como derecho para todos promoviendo los aprendizajes de todas las ciencias y preparándoles para la vida y la inserción en el trabajo; b) la ley N° 28044 (2003) sustentó que el Perú como gestión política en educación debe aportar un 6% como mínimo del Producto Bruto Interno (PBI) por alumno para el desarrollo de su educación escolar; (c) la ley N° 29944 (2013) estableció los deberes como los derechos del profesorado participe en la gestión educativa de la IE y d) Figallo et al. (2013) elaboraron el manual Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) como guía que cada docente debe poner en práctica para reforzar su quehacer pedagógico e involucrarse en la IE que queremos tener mediante la formación basado en competencia en los estudiantes de acuerdo a su realidad educativa y al Currículo Nacional vigente. Estos documentos mencionados avalan y revalorizan la labor del docente y su compromiso como agente principal en el cambio transformacional educativo, aunque a veces se encuentra marginado por la sociedad peruana.

A pesar que hay mejoras en la calidad educativa nacional, Ninaya (2018) manifestó que aún se presenta dificultad en los procesos de gestión educativa dentro de una I.E. Por consiguiente, las instituciones públicas involucradas en la investigación también mantienen deficiencias en su gestión y en el poco compromiso del docente en su labor, esta situación problema, trajo como consecuencia un regular servicio en la atención y demanda de los requerimientos de los alumnos y de los padres de familia (PPFF). Entonces, se propone como alternativa de solución que una buena gestión educativa realizada por una administración con estrategias y el cumplimiento responsable de las funciones de cada miembro de la gestión interna contribuye a brindar un servicio de calidad. Ante lo expuesto, la investigación de mi tesis consiste en medir el nivel de gestión educativa en relación al compromiso organizacional desde la percepción de los docentes.

Respecto al campo de estudio se presentan antecedentes internacionales con alguna similitud como la investigación de Crespo (2016) que manifestó analizar cómo el clima y el compromiso organizacional se relacionan con las características personales. Su metodología se basó en el diseño no experimental de corte transversal y la muestra fue integrada por 80 trabajadores de edades de intervalo 21-53, a quienes se les administró dos cuestionarios. Los resultados obtenidos demostraron una fuerte relación. Por su parte Laura (2015) en su investigación estableció la incidencia entre la administración educativa y los niveles de eficiencia interna. Su estudio fue tipo básico. De los 32 participantes seleccionados por el muestreo no probabilístico de 63 personas, se recogió la información y mediante el contraste de hipótesis se dedujo que la administración educativa favorece la eficacia interna del cumplimiento de objetivos y metas que se establecen en la entidad. También, Marrufo (2015) en su estudio determinó que los enfoques estratégicos de la gestión educativa elevan los niveles de eficacia. Se obtuvo información confidencial de la muestra de 213 docentes y 7 directores, cuyos resultados fueron sometidos a la prueba de hipótesis. Se comprobó que hay significancia alta de correlación.

El trabajo en conjunto de Barraza, Acosta y Ledesma (2014) planteó como prioridad, identificar las características del compromiso organizacional de los docentes de una institución. Para medir la variable se administró el instrumento a 60 docentes como muestra, los datos obtenidos mediante el Baremo de intensidad expresado en porcentuales, confirmó que existe un fuerte compromiso en relación a sus dimensiones. Reafirmando en su investigación, Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) explicaron que el compromiso organizacional de los docentes es proporcional a los aspectos demográficos y laborales en una universidad pública, los resultados registrados de la aplicación del instrumento a los 58 docentes (muestra) evidenciaron una relación directa y fuerte entre las variables. Asimismo, el estudio realizado por Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2014) manifestó que hay relación entre el compromiso del trabajador con su organización y el clima organizacional, se realizaron las pruebas de Confiabilidad y del Coeficiente rho de Spearman obteniendo como resultado que, sin importar el sexo, los trabajadores mostraron niveles similares de compromiso con su organización.

También, las fuentes nacionales respaldan la investigación, así como Ponce (2018) expuso su estudio sobre “Gestión educativa y desempeño docente en los centros educativos de la provincia de Yauyos”. Se dedujo de los datos recogidos de la aplicación de los cuestionarios a la muestra de 189 docentes que ambas variables al igual que sus dimensiones mantienen una correlación positiva. A su vez, Salvador y Sánchez (2018) en su investigación sobre “Liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22” demostraron mediante los resultados estadísticos sometidos a la correlación de hipótesis, que un alto liderazgo directivo muestra un fuerte compromiso del docente con su organización, se utilizó el método descriptivo correlacional y una muestra de 130 profesores. En la misma línea, Saldívar (2017) concluyó en su trabajo que una mejor gestión educativa aumenta el compromiso organizacional docente mediante la recopilación de datos de la muestra (120 profesores), su método empleado fue el hipotético deductivo.

La investigación de Aldunate y Chirinos (2016) utilizó la metodología descriptiva donde participaron 205 profesores de ellos se cogió a 134 como muestra para la ejecución de los instrumentos, de los datos estadísticos obtenidos se confirmó la relación positiva alta entre gestión educativa y clima organizacional. Por su lado Fabián (2016) en su trabajo manifestó después de la aplicación de las encuestas a 85 docentes como muestra censal, que sí guarda relación la gestión educativa con la calidad educativa. En ese sentido, Cárdenas (2015) expresó que la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes guardan una estrecha relación. Participaron 90 docentes como población de los cuales se tomó una muestra de 32 docentes para el recojo de información. Por último, la tesis de Cabrera (2014), tuvo como análisis de estudio la información proporcionada de la muestra (56 docentes) del cual se confirmó que a una mejor gestión del talento humano aumenta el compromiso organizacional de los docentes.

Las bases teóricas de la investigación permiten fundamentar y respaldar las variables del trabajo de estudio. Se reúne concepciones y enfoques como sustento para la variable gestión educativa. Se toma como punto de partida la conceptualización de la palabra gestión: a) Fayol (1916) citado por UNESCO (2011) afirmó que gestionar consiste en administrar una organización mediante la planificación con miras en una misma dirección para alcanzar metas

establecidas; b) Sapre (2002) citado por Ibrahim y Mazín (2017) indicó como acciones articuladas flexibles y dinámicas dentro de una IE para alcanzar logros establecidos y c) Valenta (2015) sostuvo que consiste en articular los intereses, las necesidades y las expectativas de los actores educativos para alcanzar los objetivos planificados.

Se menciona como segundo punto a la gestión educativa mediante conceptos como: 1) Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992) citado por la UNESCO (2011) expresaron que actúa como procesos establecidos y direccionados a la consolidación de proyectos educativos dentro de la gestión pedagógica para conseguir los aprendizajes esperados por los alumnos; siendo dirigida, orientada y administrada por la gestión directiva; 2) el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad de la Educación Básica (IPEBA) (2011) citado por Theodore (2016) lo definió como la capacidad de toda IE, para asumir decisiones efectivas y oportunas, direccionando los procesos y recursos que dispone, orientando a los estudiantes en su formación integral; 3) Pérez (2015) lo expuso como la ejecución de procesos administrativos como pedagógicos permitiendo que una IE logre sus fines, basado en procesos como el diagnóstico, la planificación, la ejecución, el acompañamiento y la evaluación, a fin de cumplir con el perfil del educando y 4) Minedu (2002) según la R.M. 168-2002-ED afirmó que se caracteriza en resolver problemas o alcanzar propósitos donde participan activamente los agentes educativos mediante la comunicación para la toma de decisiones como acuerdos en base a los lineamientos de la IE.

Entre los autores que se manifiestan sobre una buena gestión educativa tenemos: a) Hargreaves y Fullan (2012) opinaron que se da mediante una adecuada administración, desarrollo de estrategias, seguir la misma dirección en conjunto y un buen liderazgo directivo transformacional y pedagógico; b) Cochran y Zeichner (2015) sostuvieron que se basa en la articulación de la gestión pedagógica con la gestión directiva para fortalecer el desarrollo integral de los aprendizajes por competencias en los estudiantes hacia una mejor educación que queremos alcanzar después de culminar la secundaria y c) Carrillo (2012) expresó que la capacitación y actualización docente contribuyen en su quehacer pedagógico y en su participación en la gestión dentro de su IE, así como, estar preparado para la supervisión constante a través de las evaluaciones y el monitoreo y acompañamiento pedagógico.

Como tercer punto para evitar confusiones se define conceptos básicos de: 1) la administración educativa, Delgado (2015) citado por Obin (2016) opinó que se encarga del manejo y uso adecuado de los recursos disponibles a través de principios y enfoques propios de la escuela; 2) la gestión escolar, Delgado (2015) citado por Obin (2016) lo definió como elemento determinante de la calidad educativa mediante el trabajo en conjunto del quehacer educativo en la formación de los alumnos donde la familia y la comunidad cumplen un rol importante y 3) la institución educativa, Good y Brophy (2016) manifestaron que es una entidad abierta y autónoma cuyo propósito es desarrollar capacidades, competencias y fortalecer valores para formar buenos hombres.

En el cuarto punto se explica los enfoques que dan sustento a la gestión educativa, fueron recopilados del estudio de Ponce (2018): 1) Fayol (1916) planteó el enfoque inicial donde los principios de la administración se basa en cuatro funciones: planeación, organización, dirección y control; 2) Koontz y O' Donnell (1999) mencionaron el enfoque humanista donde las relaciones y los esfuerzos de las personas se vinculan integralmente con la administración hacia una mejora institucional; 3) Deming (1990) e Ishikawa (1994) propusieron el enfoque de gestión donde concibe a la organización como un sistema abierto en el cual participan los actores educativos y 4) Sander (1996) manifestó el enfoque culturalista, se comprende a una organización como un sistema holístico y complejo donde se integra a la sociedad.

Las dimensiones son abordadas como quinto punto, propuestos por Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992) y expresado por la Unesco (2011). Para la primera dimensión, la gestión pedagógica y académica se estableció aportaciones de diferentes autores como: a) Frigerio et al. (1992) manifestaron que son interacciones académicas, afectivas y sociales entre los actores educativos (profesor-alumno) mediante la planificación didáctica y la comunicación constante con ellos y los PPF para la formación del educando; b) Birmingham (2014) comunicó que se enfoca en el logro de los aprendizajes de calidad, que permite a sus estudiantes adquirir y fortalecer competencias básicas para enfrentar las exigencias de la sociedad actual resaltando el trabajo continuo de los docentes en conjunto con las demás gestiones y c) Caggiano, Gomes y Ragusa (2016) expresaron que se centra en las funciones del docente, desde

la aplicación de las teorías pedagógicas, la aplicación de destrezas didácticas, el dominio en la formulación y manejo de planes y programas, la ejecución de los estilos de aprendizaje y enseñanza en las sesiones de estudio, formas de relacionarse con sus estudiantes y actualización pedagógica.

La segunda dimensión, la gestión administrativa y financiera tiene aportaciones conceptuales de diferentes autores como: a) Oropesa, García, Rivera y Manotas (2015) expresaron que su existencia es valiosa por su gran aportación en los logros trazados por la institución mediante el compromiso de los empleados administrativos; b) Frigerio et al. (1992) mencionaron como poder de control todos los recursos de los que dispone la institución sean humanos, económicos, materiales, técnicos, entre otros también se buscó la conciliación de los intereses individuales de sus integrantes con la IE mediante el cumplimiento de sus labores, con el único propósito de concretizar los objetivos y metas propuestos y c) Badham, Cancado, Vera y Darief (2015) explicaron que cumplen funciones como brinda información a la comunidad educativa, registro de matrícula de los educandos, el manejo de recursos económicos y financieros, la planificación presupuestal, el uso racional de los bienes disponibles y la supervisión de la calidad de servicios que se brinda.

La tercera dimensión, la gestión directiva o institucional cita las concepciones de autores en relación a ella: a) Frigerio et al. (1992) establecieron que es la manera de orientar, supervisar y dirigir una IE hacia una misma dirección al mando del líder directivo; b) Couto y Bittencourt (2015) opinaron que solo debe estar dirigido por un buen líder y gestor directivo para la toma de decisiones eficientes ante cualquier situación problema, por ende, se requiere seguir fortaleciendo sus capacidades y desempeños participando en eventos, charlas o conferencias de gestión directiva y administrativa; c) Ninaya (2018) mencionó que en base al manual Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD), se revaloriza su labor como líder con el cumplimiento de los objetivos trazados en su periodo lectivo y d) Mathieu y Zajac (2015) priorizaron entre las funciones: la capacidad de liderazgo, conocimiento y aplicación de la normatividad, fortalecimiento de proyectos educativos, capacidad de comunicación y habilidad para mantener buenas relaciones humanas.

La cuarta y última dimensión, la gestión comunitaria tiene aporte en su conceptualización de autores como: a) Frigerio et al. (1992) indicaron que es la interacción social mutua entre la escuela y la participación e involucramiento de los PPF F; b) Macías (2018) manifestó que como unidad social realiza alianzas estratégicas con la municipalidad y las demás instituciones de la comunidad que se relacionan directamente con la IE en el desarrollo integral de los estudiantes; c) Cerviño, Fernández y Tomás (2016) comunicaron que como área participativa de la IE acepta el apoyo generoso de las empresas privadas con o sin fines de lucro, interesadas en participar en el proceso educativo mediante donaciones o préstamo de instalaciones para la práctica de los aprendizajes de los estudiantes sin condición alguna y d) Mandiola, Ascorra y Costa (2016) expusieron que articula la IE con la cultura del pueblo mediante la participación en las costumbres de la comunidad como parte de la formación del alumno y entablar alianzas en beneficio de ella, así como es necesario exigir que las políticas educativas se reformulen en consideración a la diversificación de los pueblos rurales y urbanos peruanos y no se desprendan directamente de la planificación de otros países.

Se tiene como sexto punto de estudio a los procesos de gestión en una organización, propuesto W. Shewhart (2001) citado en Graffe (2017), consistió en: planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA) también llamado el “Ciclo Deming-Shewhart” y estos procesos dentro de una IE funciona del mismo modo, Fabián (2016) opinó que la gestión se da en cuatro pasos: 1) la planificación, involucra al director y a los docentes porque se decide qué hacer y cómo iniciar el año escolar a través de estrategias se toma acciones para comenzar a planear los instrumentos de gestión; 2) la ejecución (hacer) es el desarrollo de las actividades programadas; 3) la evaluación (verificar) contrapone mediante un juicio de valor los logros adquiridos con respecto a lo planificado y 4) el monitoreo (actuar) consiste en el seguimiento continuo para alcanzar los objetivos propuestos.

En el séptimo y último punto de estudio, se menciona a los instrumentos de gestión. Toda IE se encamina y marcha bien en función a ellos, que son documentos base como: a) Proyecto Educativo Institucional (PEI), documento madre de vigencia entre 3 a 5 años, propuesto por el Proyecto Educativo Nacional (PEN), siendo el DNI o partida de nacimiento de la IE, donde los gestores educativos lo articulan y contextualizan de acuerdo a su contexto; b) Plan Anual de

Trabajo (PAT) documento de plan operativo, donde se plasman los quehaceres a realizar durante el año lectivo de acuerdo al calendario cívico escolar y comunal; c) Informe de Gestión Anual (IGA) documento que focaliza el fin del año lectivo, donde se sistematiza la ejecución de PAT así como, las sugerencias para la mejora del servicio educativo para el siguiente año y d) Proyecto de Implementación de Mejoramiento (PIM) siendo el último documento, se elabora para búsqueda de soluciones ante un problema específico de la IE y a su vez encamina las propuestas pedagógica y de gestión a su ejecución. (UNESCO, 2011).

Para la variable, compromiso organizacional docente también se acumula concepciones y teorías que lo avalan. Siendo las concepciones de varios autores respecto al compromiso organizacional como: a) Meyer y Allen (1991) mencionado por Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) indicaron que es el estado psicológico y emocional del trabajador en relación a su centro laboral, mediante la toma de decisiones de continuar en ella o dejarla; b) Orgambidez y Almeida (2018) sustentaron como la capacidad de identificación y vínculo de apego de un colaborador con su lugar de trabajo y c) Mowday (2003) citado por Antilla (2016), opinó que es la cohesión parcial de afecto de un individuo con su centro de trabajo.

La concepción del compromiso organizacional docente se basa en el apoyo de algunas aportaciones como: a) Maldonado et al. (2014) puntualizaron que “es la responsabilidad del profesor con su institución donde labora y prima su quehacer pedagógico” (p. 13); b) Cepel (2015) consideró que el docente es pieza principal de la gestión en la escuela por enfocarse en las habilidades, capacidades y competencias que los educandos van adquiriendo y se conceptualiza al culminar la secundaria en su perfil de egresado para integrarse al mundo social y laboral y c) Larrey y Morrill (2015) expresaron que el docente tiene un fuerte impacto en la gestión educativa, por lo tanto, un cambio educativo necesita del compromiso de los docentes y es imprescindible una autoevaluación profesional como la revaloración de su personalidad.

Varona (1993) citado por Barraza, Acosta y Ledesma (2014) da respaldo a las dimensiones del compromiso organizacional mediante el enfoque multidimensional basado en tres perspectivas teóricas: 1) intercambio social, es el resultado de un acuerdo entre el colaborador y su campo laboral; 2) psicológica, es el compromiso que la persona experimenta

como parte de su organización y 3) atribución, es la responsabilidad voluntaria de un individuo por realizar un buen trabajo.

Las dimensiones de la investigación son propuestas por Meyer y Allen (1991) y expresados por Maldonado et al. (2014). La primera dimensión, el compromiso afectivo o actitudinal se conceptualizaron por: a) Betanzos, Andrade y Paz (2016) opinaron que es un lazo emocional afectivo entre el colaborador y la organización donde labora; b) Leithwood y Beatty (2015) manifestaron que es una liga afectiva entre el docente y su IE al sentir que se eleva su estima cuando identifica noticias positivas de la institución o de sus estudiantes y viceversa con las negativas y c) Meyer y Allen (1991) expusieron como sentimiento de apego y fidelidad del empleado a su lugar de trabajo mediante actitudes de identidad, solidaridad y preocupación cuando hay dificultades o felicidad cuando todo marcha bien.

La segunda dimensión, el compromiso calculativo o de continuidad tiene aportaciones en su conceptualización por autores como: a) Meyer y Allen (1991) manifestaron como la necesidad de permanecer en la organización por el afecto que el empleado recibe de ella; b) Zamora (2016) indicó que es el apego de un trabajador con su centro de trabajo por haber invertido tiempo, dinero, experiencia y preparaciones continuas y c) Tedesco (2017) mencionó que un docente no produce beneficios materiales, su repercusión se enfoca en su personalidad y profesión, comprometiéndose en apuntar a la calidad educativa brindando estrategias y motivación en su enseñanza.

La tercera y última dimensión, el compromiso normativo cita algunas investigaciones de autores en su conceptualización como: a) Purkey y Smith (2015) indicaron que es un sentimiento de correspondencia del trabajador con la empresa donde labora por confiar en él, se somete al cumplimiento de las normas establecidas para que la entidad alcance sus metas; b) Allen (2014) opinó que el sujeto aprende y es recíproco al mostrar lealtad con quien le contrate, por tener una necesidad de deuda y c) Meyer y Allen (1991) manifestaron como obligación o deber moral del colaborador para ejecutar sus funciones en base a los reglamentos internos establecidos por la institución.

La investigación plantea como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019? Respecto a los problemas específicos se observan en la matriz de consistencia.

La investigación se justifica: a) justificación teórica: sirve como fuente literaria, de consulta y análisis descriptiva tomando como apoyo la aportación bibliográfica de otros autores; b) justificación metodológica: se realiza la adaptación de instrumentos base de acuerdo al contexto de las instituciones de estudio que son respaldados y validados por docentes especializados, se usó la encuesta como técnica y los datos obtenidos sometidos a pruebas confiables para corroborar la relación que hay entre gestión educativa y compromiso organizacional docente y c) justificación práctica: la investigación es importante para que los agentes educativos (directivos, administrativos y profesores) puedan atender satisfactoriamente las necesidades y sugerencias de los estudiantes y los PPFF ofreciendo un servicio de calidad.

El objetivo general es determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019; A su vez los objetivos específicos se detallan en la matriz ya mencionada. Asimismo, la hipótesis general demuestra que existe relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019; las hipótesis específicas también se visualizan en la matriz indicada, anexo 1.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo emplea el enfoque cuantitativo, según los autores como Hernández, Fernández y Baptista (2014) son pasos secuenciales y rigurosos hasta para recolectar datos de las variables y luego demostrar mediante su análisis estadístico la comprobación de hipótesis. El tipo de investigación es básica y para Tamayo (2010) tuvo por finalidad plantear nuevas teorías o reajustar las existentes, así como también, buscar exhaustivamente el incremento de conocimientos para un marco teórico. En relación al diseño, se considera el no experimental porque no hubo manipulación de las variables de estudio, según Hernández et al. (2014). También se resalta lo que opinó Khotari (2015) cuando explicó que un diseño no experimental correlacional permite al indagador experimentar y examinar la relación de correspondencia que existe entre las variables. Asimismo, tuvo un nivel correlacional con corte transversal, puesto que se dio en un determinado momento.

La investigación se basa en el diseño con nivel correlacional, el esquema característico de una indagación correlacional está dado por:

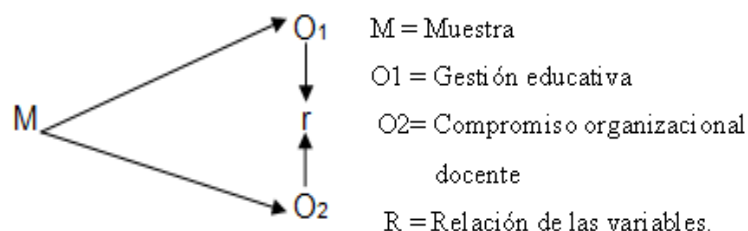


Figura 1. Diagrama correlacional de las variables

2.2. Operacionalización de variables

Variables conceptuales

Es importante establecer la conceptualización de las variables de estudio. En tal sentido, se conceptualiza a la gestión educativa como pasos firmes dirigidos en común por los gestores de la comunidad y guiados por el director hacia una misma dirección, que consiste en enriquecer los procesos pedagógicos mediante los proyectos educativos y de gestión para fortalecer la

enseñanza aprendizaje en los estudiantes y poder responder satisfactoriamente las necesidades educativas, locales y regionales de acuerdo a la UNESCO (2011). La operacionalización de la variable plantea a las siguientes dimensiones: a) gestión pedagógica y académica; b) gestión administrativa y financiera; c) gestión directiva o institucional y d) gestión comunitaria. Del mismo modo, el compromiso organizacional docente, se conceptualiza como el estado psicológico y emocional del docente al comprometerse mediante su labor con su IE y tomar decisiones para seguir en ella o abandonarla, de acuerdo a Meyer y Allen (1991) citado por Maldonado et al. (2014). En cuanto a las dimensiones operacionales tenemos: a) compromiso afectivo o actitudinal; b) compromiso calculativo o de continuidad y c) compromiso normativo.

Variables operacionales

Una variable es una premisa, característica o cualidad entre sus características es modificable de acuerdo al contexto, es medible y tiene su propio marco teórico que mediante el método deductivo se descompone en dimensiones, indicadores, ítems, escalas, valores, niveles y rangos que se observan en la matriz de operacionalización ubicado en anexo otros.

V₁ Gestión educativa: consta de 4 dimensiones, 33 ítems y un cuestionario.

V₂ Compromiso organizacional docente: consta de 3 dimensiones, 31 ítems y un cuestionario.

2.3. Población, muestra y muestreo.

Participan 80 docentes del nivel secundario turno tarde como población de las instituciones educativas, “Colegio Nacional de Vitarte” (30) y la I.E. N° 046 “Víctor Raúl Haya de la Torre” (50). Carrasco (2015) indicó que la población es la totalidad de unidades de análisis a estudiar. Por otro lado, la población es un conjunto de elementos con características parecidas que forman parte de una indagación como objeto de estudio señalados por Hernández et al. (2014). A su vez explicaron que a una muestra se denomina censo porque se utiliza a toda la población. En la investigación la muestra trabajada es censal porque se considera al 100% de la población, teniendo como criterios: contexto social, sexo, edad, condición laboral, tiempo de servicio y grado académico.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el trabajo, se aplica para ambas variables la encuesta como técnica; para la primera variable se utiliza como instrumento un cuestionario con escala ordinal e ítems politómicas adaptado del Cuestionario sobre Gestión Educativa del Minedu (2012) y, del mismo modo, en la segunda variable en cuanto al instrumento se adapta el Cuestionario sobre Compromiso Organizacional Docente planteado por Meyer y Allen (1991).

Según Hernández et al. (2014) expresaron que para medir las variables es necesario, elaborar instrumentos de medición que registren los datos acerca de las variables que se están investigando. Al respecto Carrasco (2015) opinó la encuesta como técnica es más usado en la investigación cuantitativa y los cuestionarios como instrumentos son eficaces para recopilar datos fácilmente.

Validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos de evaluación se realiza por la técnica “juicio de expertos” (validez de contenido). La revisión de los documentos de validación fue minuciosa por tres profesores doctores metodólogos de la UCV con dominio del tema y bajo los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Para Hernández et al. (2014) sustentaron que la validez nos permite medir la variable que se quiere conocerse. Se señala que los validadores son: Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio, Dr. Alarcón Díaz, Mitchell Alberto y Dra. Castañeda Núñez, Eliana Soledad. Ver anexo 3.

Confiabilidad de los instrumentos

Khotari (2015) explicó que la fiabilidad de un instrumento mediante rango de medición genera resultados iguales al ser aplicada varias veces al elemento investigado, obteniendo datos válidos. Para la confiabilidad de los instrumentos se usa el coeficiente del Alfa de Cronbach como

cálculo estadístico de la información recogida en la prueba piloto que se efectuó con 30 profesores, con la intención de dar consistencia, estabilidad y credibilidad a los instrumentos.

Tabla 1

Cantidad de participantes para la variable gestión educativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente. Resultados de SPSS 24

Interpretación: La prueba piloto se realiza a 30 profesores participantes.

Tabla 2

Estadística de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión educativa	,926	33

Fuente: Resultados de SPSS 24

Interpretación: El valor del coeficiente de Alfa de Cronbach fue ,926; esto significa que el Cuestionario sobre Gestión Educativa es altamente confiable, tiene presente los 33 ítems establecidos.

Tabla 3

Cantidad de participantes para la variable compromiso organizacional docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente. Resultados de SPSS 24

Interpretación: La prueba piloto se realiza a 30 educadores participantes.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
compromiso docente	,930	31

Fuente: Resultados de SPSS 24

Interpretación: El valor del coeficiente de Alfa de Cronbach fue ,930; se deduce que el Cuestionario sobre Compromiso Organizacional Docente es altamente confiable, tiene presente 31 ítems establecidos.

2.5. Procedimiento

La adaptación de ambos instrumentos es sometida a pruebas de confiabilidad y validez. Se solicita la autorización para realizar el trabajo de campo, que consiste en aplicar dichos instrumentos a la muestra de trabajo. Los datos recopilados son almacenados en una base de datos utilizando Excel para su respectivo procesamiento en el paquete estadístico SPSS versión 24.

2.6. Métodos de análisis de datos

En el análisis descriptivo los resultados obtenidos de las variables propuestas son organizados y plasmados en tablas y figuras. Luego se realiza el análisis inferencial que mediante las pruebas de hipótesis se busca saber si existe relación entre las variables y dimensiones. El enfoque que se tiene como referencia es cuantitativo, permitiendo la contrastación de hipótesis con el uso del coeficiente Rho de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

Se respeta la confidencialidad de la información recopilada de los instrumentos aplicados a la muestra y el anonimato de los encuestados. De la misma manera, los antecedentes, el marco teórico, la adaptación de los instrumentos son recogidos resguardando los derechos de los autores a quienes se hace referencia en el estudio y se evidencia en la referencia.

III. Resultados

Análisis descriptivo

Descripción de resultados de la variable 1

Tabla 5

Niveles de la variable gestión educativa en las instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

		Gestión educativa	
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	4	5,0
	Regular	53	66,3
	Buena	10	12,5
	Excelente	13	16,3
	Total	80	100,0

Interpretación: Se muestra que la percepción de los profesores tiene un deficiente de 5,0%, regular en un 66,3 %, bueno 12,5% y excelente un 16,3%. Entonces, se deduce del resultado obtenido una predisposición regular de apreciación sobre la gestión educativa en las entidades ya mencionadas.

Descripción de resultados de la variable 2

Tabla 6

Niveles de la variable compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019

		Compromiso organizacional	
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	19	23,8
	Mediano	52	65,0
	Alto	9	11,3
	Total	80	100,0

Interpretación: Se puede decir, desde la apreciación de los profesores el 23,8% indica que es prácticamente bajo, el 65,0% es mediano y es alto en un 11,3%. En tal sentido se infiere que sí existe una tendencia regular sobre el nivel de compromiso organizacional docente en las instituciones mencionadas.

Análisis inferencial

Comprobación de hipótesis

Para hallar los resultados se tuvo que constatar las hipótesis mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman porque es una prueba que va permitir medir los aspectos cualitativos que establecen las respuestas brindadas por los instrumentos aplicados.

Prueba de la hipótesis general

1. Formulación de hipótesis

Ho. No existe una relación significativa entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

Ha. Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

2. Nivel de significancia: $\alpha = ,05$

3. Regla de decisión: Si p-valor es menor que α ; entonces se rechaza la hipótesis nula.

4. Cálculo del estadístico para la toma de decisión

Tabla 7

Correlación de entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente

Correlaciones			
		Gestión educativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión educativa		
	Coeficiente de correlación	1,000	,544
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,544	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

5. Interpretación: Como p-valor= ,000 es menor que $\alpha = ,050$; entonces se rechaza la hipótesis nula, es decir, se acepta la hipótesis general de la investigación. Asimismo, el valor de Rho de

Spearman es ,544 lo que indica que existe una correlación significativa, directa y moderada entre V_1 y V_2 .

Prueba de la hipótesis específica 1

a. Formulación de hipótesis

Ho. No existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y académica y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

H1. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y académica y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

b. Cálculo del estadístico para la toma de decisión

Tabla 8

Correlación de entre la gestión pedagógica y académica y el compromiso organizacional

Correlaciones			Gestión pedagógica y académica	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica y académica	Coefficiente de correlación	1,000	,577
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,577	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

□

Interpretación: Como p-valor= ,000 es menor que $\alpha= ,050$; por lo tanto, se objeta la hipótesis nula, es decir, se aprueba la hipótesis específica 1 de la investigación. Además, el valor de Rho de Spearman es ,577 se deduce que existe una correlación significativa, positiva y media entre la primera dimensión de la variable 1 con la variable 2.

Prueba de la hipótesis específica 2

a. Formulación de hipótesis

Ho. No existe relación significativa entre la gestión administrativa y financiera y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

H2. Existe relación significativa entre la administrativa y financiera y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019.

b. Cálculo del estadístico para la toma de decisión

Tabla 9

Correlación de entre la gestión administrativa y financiera y el compromiso organizacional

Correlaciones				
			Gestión administrativa y financiera	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa y financiera	Coefficiente de correlación	1,000	,362
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,362	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Como p-valor= ,001 es menor que $\alpha= ,050$; por consiguiente, se elimina la hipótesis nula y asume la hipótesis específica 2. Del mismo modo, el valor de Rho de Spearman es ,362 lo que menciona que existe una correlación significativa, directa y baja entre la segunda dimensión de la variable 1 con la variable 2.

Prueba de la hipótesis específica 3

a. Formulación de hipótesis

Ho. No existe relación significativa entre la gestión directiva o institucional y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

H3. Existe relación significativa entre la gestión directiva o institucional y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

b. Cálculo del estadístico para la toma de decisión

Tabla 10

Correlación de entre la gestión directiva o institucional y el compromiso organizacional

Correlaciones		Gestión directiva o institucional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión directiva o institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,528
		N	80
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,528**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Como $p\text{-valor} = ,000$ es menor que $\alpha = ,050$; entonces se refuta la hipótesis nula y aprueba la hipótesis específica 3. También, el valor de Rho de Spearman es ,528 se expone que existe una correlación significativa, directa y regular entre la tercera dimensión de la variable 1 con la variable 2.

Prueba de la hipótesis específica 4

a. Formulación de hipótesis

Ho. No existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019.

H4. Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019.

b. Cálculo del estadístico para la toma de decisión

Tabla 11

Correlación de entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional

Correlaciones		Gestión comunitaria	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,533 ^{**}
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,533 ^{**}	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

^{**}. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Como p-valor= ,000 es menor que $\alpha = ,050$; en consecuente se elimina la hipótesis nula y administra la hipótesis específica 4. De igual modo, el valor de Rho de Spearman es ,533 se infiere que existe una correlación significativa, directa y moderada entre la cuarta dimensión de la variable 1 con la variable 2.

IV. Discusión

Hipótesis general:

Los resultados según el análisis estadístico ($\rho = ,000 < ,050$; rho de Spearman = ,544) confirma que existe una correlación significativa, directiva y moderada entre las dos variables. Este resultado se apoya en Saldívar (2017) que confirmó mediante el valor de Rho = ,701 y un p-valor ($p = ,000 < ,05$) hay una correlación directa y significativamente alta entre la gestión educativa y cada dimensión de estudio con el compromiso organizacional de los docentes en los Centros de Educación Técnico Productiva de la UGEL 07. Ambas investigaciones guardan relación por haber utilizado las mismas variables y dimensiones, la metodología aplicada y los instrumentos y técnicas, pero difiere en el campo de estudio, la cantidad de muestra y el valor de Rho de Spearman.

También las posturas de Barraza, Acosta y Ledesma (2014) identificaron las características del compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Media Superior de la ciudad de Durango (México). Se concluyó que prevalece (72%,) un fuerte compromiso y a la par los resultados demostraron que la dimensión afectiva (90%) fue de mayor prevalencia y de menor prevalencia la dimensión calculada (42%). Ambos trabajos tienen similitud en: variable compromiso organizacional docente y sus dimensiones, la metodología y el instrumento, pero difiere en el campo de estudio, cantidad de muestra y la prueba para el contraste de hipótesis.

En la misma línea Marrufo (2015) determinó que los enfoques estratégicos que prevalecen en la gestión educativa favorecen significativamente los niveles de eficacia de la U.E.I. Andrés Bello” en la Universidad Nacional Yacambú de Venezuela, por el valor del coeficiente Rho de Spearman= ,761. Los estudios se relacionan en la similitud de la variable gestión educativa, los instrumentos y técnicas y la metodología, pero difiere en la cantidad de muestra, el campo de estudio y el valor de Rho.

Hipótesis específica 1.

Los datos recogidos de la estadística evidencian que ($p = ,000$; $\rho = ,577$) lo cual indica que existe una correlación significativa, positiva y media entre la gestión pedagógica y académica y el compromiso organizacional docente. Respecto a su trabajo Fabián (2017) llegó a la conclusión luego del contraste de hipótesis ($p = ,000 < ,05$; $\rho = ,796$) que se evidenció la correlación positiva y significativamente alta entre la gestión educativa con calidad educativa del CETPRO San Pedro de la UGEL 07. En la misma línea el estudio Cárdenas (2015) estableció una relación directamente proporcional entre gestión educativa estratégica con el compromiso organizacional en los docentes de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Agraria, desde una visión administrativa-pedagógica. Los datos recogidos de la prueba de fiabilidad, arrojaron para la $V_1 = ,80$ y $V_2 = ,81$ y para el contraste de hipótesis consideró el estadístico paramétrica r de Karl Pearson que concluyó que la gestión educativa estratégica si tiene relación significativa inversa con el compromiso organizacional siendo el coeficiente de correlación de $- ,50$, aun nivel de significancia de $- ,05$.

Hipótesis específica 2.

Los resultados recogidos estadísticamente demuestran que ($p = ,001$ es menor que $\alpha = ,050$; $\rho = ,362$) se deduce que se guarda una correlación significativa, positiva y baja entre la gestión administrativa y financiera y el compromiso organizacional docente. De la misma forma Ponce (2018) concluyó mediante el resultado ($p = ,000 < ,05$; $\rho = ,693$) que la gestión educativa y sus dimensiones gestión pedagógica, administrativa, institucional y social se relacionó directa y significativamente con el desempeño docente. Apoyado por Laura (2015) que buscó establecer la repercusión de la administración educativa y los niveles de eficiencia interna en la unidad educativa de Puerto Rosario, Bolivia. Concluyó que la administración educativa favorece la obtención de eficiencia interna que genera el cumplimiento irregular de objetivos y metas institucionales dispuestos por la institución. Por su parte Cabrera (2014) determinó una proporción directa, que una mejora de la gestión del talento humano aumenta el compromiso organizacional. La muestra estuvo conformada por 56 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios y se demostró que $p = ,000 < ,05$ y $Rho = ,57$.

Hipótesis específica 3.

Los análisis estadísticos puntualizan que ($p\text{-valor} = ,000 < ,050$; $\rho = ,528$) lo cual expone que hay una correlación significativa, positiva y regular entre la gestión institucional o directiva y el compromiso organizacional docente. Guarda relación con Salvador y Sánchez (2018) que confirmaron la relación directa y significativa moderada entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01, tuvo como resultado de la correlación ($p = ,000 < ,05$; $\rho = ,676$ y respecto a las dimensiones de ambas variables, arrojó el valor de $\rho = ,557$ manifestando la relación de magnitud moderada. Asimismo, Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2014) concluyeron que, sin importar el sexo y la edad, los trabajadores chilenos mostraron niveles similares de compromiso afectivo (,863), de continuación (,785) y normativo (,70) con su organización generando un clima organizacional óptimo. Por otro lado, Aldunate y Chirinos (2016) demostraron mediante los datos obtenidos ($\rho = ,865$ y el índice correlacional=77.2%) que hay correlación directa, significativa y alta corroborando que a mayor gestión educativa mayor es el clima organizacional, del mismo modo, las dimensiones de la V_1 cumplen una proporción directa con la V_2 .

Hipótesis específica 4.

Los datos estadísticos como resultado evidencian ($p\text{-valor} = ,000 < ,050$; $\rho = ,533$) lo cual indica que existe una correlación significativa, positiva y regular entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional docente. Se relaciona con el trabajo investigativo por Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) donde se identificó las diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores mexicanos en relación a las variables demografía y laboral en una universidad pública mediante la obtención de datos (Coeficiente del alfa de Cronbach= ,807; $\rho = ,540$) demostró que existe un nivel moderado de compromiso de los profesores con su organización. Finalmente se apoyó en el estudio de Crespo (2016) que se ejecutó en una empresa manufacturera de San Luís Potosí, en Bolivia. Se confirmó mediante los resultados ($\rho = ,644$; $p = ,000$) que sí existe relación directa y moderada entre clima y compromiso organizacional, así como sus dimensiones: el compromiso afectivo (,809) presenta mayor intensidad con respecto al compromiso de continuidad (,765) y al compromiso normativo (,724).

V. Conclusiones

Primera.

De acuerdo a los resultados referidos de la hipótesis general, se afirma que hay correlación significativa, directa y moderada entre la gestión educativa (V_1) y compromiso organizacional docente (V_2), dado que el valor de p es $,000 < ,050$ y el valor de Rho de Spearman es $,544$.

Segunda.

La estadística confirma que hay correlación significativa, directa y moderada entre gestión pedagógica y académica y compromiso organizacional docente y en cuanto a la significancia p es $,000 < ,050$ y el valor de Rho de Spearman= $,577$. Por consiguiente, se objeta la hipótesis nula y se recibe la hipótesis alterna.

Tercera.

En base al análisis estadístico, los resultados aseveran que existe correlación significativa, directa y baja entre la gestión administrativa y financiera y compromiso organizacional docente, dado que p es $,001 < ,050$ y el valor de Rho de Spearman es $,362$. En consecuente, se retira la hipótesis nula y se asume la hipótesis alterna.

Cuarta.

Asimismo, los resultados estadísticos aseguran, la correlación significativa, directa y moderada entre gestión directiva o institucional y compromiso organizacional docente y respecto a la significancia p es $,000 < ,050$ y el valor de Rho de Spearman es $,528$. Por consiente, se rechaza la hipótesis nula y se administra la hipótesis alterna.

Quinta.

Los últimos resultados estadísticos manifiestan, que hay correlación significativa, directa y moderada entre gestión comunitaria y compromiso organizacional docente y respecto a la significancia p es $,000 < ,050$ y el valor de Rho de Spearman es $,533$. Por lo tanto, se elimina la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

VI. Recomendaciones

Primera.

Toda IE debe contar con planes y estrategias de mejora en la gestión educativa y ser ejecutada por cada área de gestión interna a través del compromiso de sus funciones para responder eficientemente a los requerimientos y expectativas de sus estudiantes y padres de familia brindando un servicio de calidad.

Segunda.

Se recomienda a la plana docente, el compromiso pertinente con sus funciones dentro su IE a través de su profesionalismo, experiencia y manejo del Marco del Buen Desempeño Docente. Asimismo, el docente debe automotivarse y autocapacitarse para mejorar su gestión pedagógica y fortalecer las competencias de sus estudiantes.

Tercera.

La gestión administrativa debe generar el buen trato con los demás agentes educativos, cumplir con su responsabilidad y transparencia en los informes presupuestales y en el acompañamiento oportuno en la administración de los recursos propios.

Cuarta.

Se sugiere a la gestión institucional contar con un líder directivo y competente en gestión educativa que debe promover un buen clima organizacional con sus docentes, alumnos y PPFF sin autoritarismo ni burocracia, pero respetando las normas establecidas y el cumplimiento de las funciones de cada gestor educativo, a la par debe apoyar en el desarrollo de las competencias de sus maestros, trabajando temas de gestión de manera transversal en la programación anual y gestionando capacitaciones, conferencias y pasantías aparte de las que brinda el Minedu, asimismo, realizar alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas en beneficio de sus estudiantes.

Quinta.

Los padres de familia tienen que comprometerse siendo partícipes en la realización del proceso enseñanza-aprendizaje de sus hijos en conjunto con los maestros para la formación integral y poder desenvolverse en la sociedad como un ciudadano competente, a su vez velar por la seguridad de ellos mediante faenas comunales de acompañamiento y vigilancia. También tienen el derecho de exigir calidad de servicio para sus hijos y apoyar en la mejora mediante las faenas y asambleas dirigidas por la Asociación de Padres de Familia (APAFA).

VII. Referencias

- Aldunate, J. y Chirinos, R. (2016). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa de la UGEL 07, distrito de Chorrillos, 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17338>
- Allen, N. (2014). Examining organizational commitment in China. *Journal of Vocational Behavior*, 2 (62) pp. 511-515.
- Antilla, E. (2016). Component of organizational commitment. Obtenido de Tampere University Institutional Repository: <http://bit.ly/2zjqsw6>.
- Badham R., Cançado L. y Darief T. (2015). An Introduction to the 5M Framework: Reframing Change Management Education BAR – Brazilian. *Administration Review*, (5), 22-38. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro, Brasil.
- Barraza, Acosta y Ledesma (2014). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución media superior de la ciudad de Durango*. (Tesis de investigación). Universidad Juárez del Estado de Durango. México.
- Birmingham, C. (2014). Phronesis. A Model for Pedagogical Reflection. *Journal of Teacher Education*, 55 (4), 313-324.
- Betanzos, Andrade y Paz (2016). Compromiso organizacional docente en la educación superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2 (3), 25-43. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317>.
- Cabrera, A. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Caggiano, V., Gomes, D. y Ragusa, A. (2016). Entrepreneurship education: a brazilian way to teachability. International. *Journal of Developmental and Educational Psychology*, (77-88). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id>.

- Cárdenas (2015). *La gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Agraria, desde una visión administrativa-pedagógica*. (Tesis de maestría). Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima.
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación. *Editorial San Marcos*. 3^{era} edición. Lima, Perú.
- Carrillo, S. (2012). *Manual para directores regionales, sub regionales, técnico pedagógico y especialistas de las direcciones regionales y sub regionales del Perú*. PLANCAD. Lima: DINFOCAD-UCAD.
- Cepel, C. (2015). Teachers Organizational Commitment in Educational Organizations. *National FORUM of teacher education journal*, (82-95).
- Cerviño, Fernández y Tomás (2016). Factores predictores del compromiso en escuelas públicas peruanas. *Revista científica*, 1 (1), 43-54. Minedu, Lima, Perú.
- Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2014). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad*. (Tesis de investigación). Universidad de Talca, Chile. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/399/399pdf>
- Couto, A. y Bittencourt V. (2015). An examination of human resource management practices' influence on Organizational Commitment and Entrenchment BAR – Brazilian. *Administration Review*, 1 (7), 25-32. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração Curritiva, Brasil. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84124875005>.
- Cochran-Smith, M. y Zeichner, K. M. (2015). *Studying Teacher Education: Report of the aera Panel on Research and Teacher Education*, 1 (10), 5-7. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Constitución Política del Perú (29 de diciembre de 1993). Congreso República del Perú. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luís Potosí. URL: <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3742>

- Díaz, H. (2012). Desafíos de la Educación en el siglo XXI. *Educared (web educativa)*. Recuperado de <http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion>
- Fabián, J. (2016). *Gestión educativa y calidad educativa según los docentes del CETPRO San Pedro de la UGEL 07 del distrito San Borja*. (Tesis de Maestría). Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.
- Figallo, et al. (2013). *Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD)*. Editorial Navarrete. Minedu -Perú.
- Gómez y Macedo (2011). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI*. *Revista de Investigación Educativa*, 1 (9), 52-60. Editorial UNMSM. Callao-Perú.
- Good, T. y J. Brophy (2016). School Effectts. *En M. C. Wittrock (ed). Handbook of research on teaching*, 1 (3), 656-687. Mcmillan, Nueva York USA.
- Graffe, G. (2017). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista Pedagógica*, 3 (10), 16-22. Escuela de Educación Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Hargreaves, A. & Fullan, M. (2012). Professional capital. *Transforming teaching in every school*, 1 (2), 35-48. New York: Teacher College Press.
- Hernández, Fernández y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México DF: McGraw-Hill.
- Ibrahim A. y Mazín S. (2017). Educational management, educational administration and educational leadership: definitions and general concepts. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/325486196_Educational_Management_EducationalAdministration_and_Educational_Leadership_Definitions_and_General
- Khotari, C. (2015). *Research Methodology, methods & Techniques 2da ed. New Delhi, USA*. Recuperado de <http://www.modares.ac.ir/uploads/Agr.Oth.Lib.17.pdf>.
- Larrey, L. y Morrill, M. (2015). Organizational Commitment as a Symbolic Process. *Wester Journal of Communication*, 1 (59), 193-212.

- Laura, J. (2015). *La administración educativa un elemento fundamental para el desempeño eficiente de la Unidad Educativa Puerto de Rosario se la ciudad de El Alto (2010)*. (Tesis maestría). Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle>.
- Leithwood, K., y Beatty, B (2015). Leading with teacher emotions in mind. *Thousand Oaks, CA: Corwin Press*. 2 (1), 1-10.
- Ley de la Reforma Magisterial (2003). N° 29944. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial-29944.pdf>
- Ley General de Educación (2013). N° 28044. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Macías, D. (2018). Classroom Management in Foreign Language Education: An Exploratory Review 1 Profile Issues in Teachers' Professional Development. *Education magazine*, 2 (8), 153-166 January-June. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Maldonado, Ramírez, García y Chairez. *Compromiso organizacional de una universidad pública*. (Tesis de investigación). Universidad Autónoma de Baja California, México.
- Mandiola, Ascorra y Costa (2016). Chilean management education: rhetoric of pragmatism, consumerism, individualism and elitism. *Cadernos EBAPE.BR*, 1 (2), 370-387 junio, 2016. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas Río de Janeiro, Brasil.
- Marrufo, E. (2015). *Los enfoques estratégicos de la gestión educativa para elevar los niveles de eficacia de la U.E.I. Andrés Bello” en la Universidad Nacional Yacambú de Venezuela*. (Tesis maestría). Caracas, Venezuela.
- Martinic, S. (2012). Gestión efectiva para mejorar los aprendizajes. *Revista de Educación. Ministerio de Educación*, 2 (292), 27-28. Chile
- Mathieu, J. y Zajac, D. (2015). A review and metanalysis of the antecedents correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 1 (1), 171-194.

- Minedu (2002). Resolución Ministerial 168-2002-ED. Recuperado de: <https://www.gob.pe>
 › minsa › normas-legales › 255241-168-2002-sa-dm
- Mendoza, J. (2013). *Manual de gestión de instituciones educativas*. Editorial Colectivo de Investigación e Innovación Pedagógica. Lima. Recuperado desde: <https://www.academia.edu>.
- Ninaya, D. (2018). La gestión educativa en el Perú. *Revista Peruana de Investigación*, 16 (1), 7-13. Lima.
- Obin, J. (2016). La crise de l'organisation scolaire, 1 (1), 5-12. Paris-Hachette.
- Orgambídez, A. y Almeida, H. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing. *Results from Portugal Investigación y Educación en Enfermería, January-April*. 1 (2) 10-55. Imprenta Universidad de Antioquia.
- Oropesa, García, Rivera y Manotas (2015). Effects of management commitment and organization of work teams on the benefits of Kaizen. *Planning stage Dyna*, 82 (191), 76-84. Universidad Nacional de Colombia Medellín, Colombia.
- Pérez, S. (2015). *La gestión educativa*. Editorial Confederación Interamericana de Educación Católica (CIEC). Bogotá, Colombia.
- Ponce, L. (2018). *La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Purkey, S. y M. Smith (2015). School reform: the distric policy implications of the effectives school literatura. *En Elementary School Journal*, 1 (85), 353-389.
- Saldívar C. (2017). *Gestión educativa y compromiso organizacional en los en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Salvador y Sánchez (2018), *Liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01*. Lima. Recuperado de: www.scielo.org.pe › scielo › pid=S2313-29572018000100011
- Tamayo, M. (2010). *El proceso de investigación científica*. Editorial LIMUSA S.A. 2da edición. Balderas, México.

- Tedesco, J. (2017). Tendencias actuales des réformes éducatives. *En Revue internationale d'éducation, Approches comparatives en éducation, Sévres*, 3 (1), 20-25.
- Theodore, John D. (2016). *HOLISTIC MANAGEMENT*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 2 (47), 112-130. Universidad EAN Bogota, Colombia.
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. La Unidad de Capacitación en Gestión (UCG) del Minedu. Editorial Lance Grafico SAC. Lima.
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 2016). Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4. *Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning*, (21). USA.
- Valenta, L. (2015). Effect of teacher engagement and teacher effectiveness on student achievement. Doctoral theses. Minneapolis, MN: Walden University.
- Zamora, G. (2016). Organizational Commitment of chilean teachers and theirs relationship to intention to remain in their schools. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3), 445-460.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión educativa y compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

AUTORA : Flores Carbajal, Edith Isabel

Problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores					
Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019. Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019 Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019. Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019.	Hipótesis general Existe relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019. Hipótesis Específicas Existe relación entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019. Existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019. Existe la relación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019.	Variable 1: GESTIÓN EDUCATIVA					
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos de la variable	
			Gestión pedagógica y académica	Equipo docente	1,2,3,4,5 y 6	Escala Ordinal 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca	Bueno [212 – 277] Regular [189 – 211] Bajo [166–188]	
				Estrategias de enseñanza	7 y 8			
				Competencias	9,10 y 11			
			Gestión administrativa y financiera	Infraestructura y ambiente	12,13,14 y 15			
				Gestión de los recursos propios	16 y 17			
			Gestión directiva o institucional	Proyecto Educativo Institucional (PEI)	18,19, 20 y 21			
				Proyecto Curricular Institucional (PCI)	22, 23 y,24			
				Estilo de liderazgo	25, 26 27 y 28			
			Gestión comunitaria	Dirigentes de entidades públicas y privadas	29 y 30			
				Estrategias pertinentes	31, 32 y 33			
Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE								
Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos de la variable				
Compromiso	Lazos emocionales	1, 2, 3, 4, 5, 7 y 8	Escala Ordinal	Bueno				

<p>instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019?</p>	<p>organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019.</p>	<p>Existe relación entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019.</p>	afectivo o actitudinal	Percepción de satisfacción de las necesidades	9	<p>5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca</p>	<p>[111 – 123]</p> <p>Regular [97 – 110]</p> <p>Bajo [83 – 96]</p>
				Orgullo de pertenencia en la institución educativa	10 y 11		
			Compromiso calculativo o de continuidad	Necesidad de trabajo en la institución educativa	12, 13, y 14		
				Opciones laborales	15 y 16		
				Evaluación de permanencia	17, 18, 20, 21 y 22		
			Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución educativa	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31		

Nivel- Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal.</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método Hipotético deductivo</p>	<p>Población La poblacional para la presente investigación, estuvo conformada 80 docentes de dos instituciones públicas de la UGEL 06, Ate.</p> <p>Muestra Censal</p>	<p>Variable 1: GESTIÓN EDUCATIVA Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario (Adaptación del cuestionario de Minedu, 2012).</p> <p>Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTES Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario (Adaptación del cuestionario de Meyer y Allen, 1991).</p>	<p>Descriptiva Los datos se procesaran a nivel de frecuencias y porcentajes con las tablas descriptivas.</p> <p>Inferencial Se realizará el procedimiento de datos para obtener el coeficiente de correlación.</p>

Anexo 2: Instrumento de evaluación
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
INFORMACIÓN GENERAL

Sexo: _____ Edad: _____

Condición laboral: Nombrado () Contrato ()

Tiempo de servicio: _____ Grado académico: _____

INSTRUCCIONES

Estimado(a) docente:

1. El presente cuestionario tiene por objetivo medir la gestión dentro de la institución educativa.
2. Se ruega su sinceridad en sus repuestas ya que va a coadyuvar en la obtención de resultados fidedignos para la toma de acciones en el mejoramiento integral de la I.E.
3. Es anónimo. A continuación, se solicita marcar con un aspa (X) la alternativa que mejor refleje su opinión sobre los siguientes ítems.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ÍTEMS	Alternativas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA					
1	El docente domina el contenido de las áreas a su cargo, así como su capacidad didáctica.					
2	El docente considera las características y necesidades individuales de sus estudiantes y brinda mecanismos para fortalecer su aprendizaje.					
3	El docente demuestra responsabilidad en el cumplimiento del cuadro de horas de clases.					
4	El docente articula el PEI y el PCI en la planificación de la programación anual y la selección de estrategias didácticas.					
5	Los docentes diversifican el PCI de acuerdo a las necesidades y expectativas de los alumnos de acuerdo a su realidad.					
6	El docente tiene metas claras de los aprendizajes estandarizados y lo articula adecuadamente con el PCI.					
7	El docente frecuentemente organiza sus funciones mediante trabajo en equipo con sus pares.					
8	El docente hace uso de estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje establecidos.					
9	El docente mantiene altas expectativas de desempeño respecto al aprendizaje de todos sus estudiantes.					
10	El docente planifica pertinentemente las actividades de evaluación de acuerdo a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.					
11	Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo a las exigencias del enfoque pedagógico establecido en el Diseño Nacional.					

	DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
12	La IE gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de la comunidad u otras entidades.					
13	La IE respeta la estructura organizativa establecida en los organigramas.					
14	La IE dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica, línea telefónica, servicios higiénicos que respeten las diferencias de género, internet, etc.					
15	La IE prioriza la asignación de los materiales por alumno.					
16	La IE cuenta con una gestión de ingresos de activos y matrícula de los estudiantes.					
17	La Gestión Presupuestal garantiza el buen manejo ético y técnico y la generación de recursos propios para el desarrollo académico, administrativo y el bienestar institucional.					
	DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL					
18	Existe un sistema de trabajo planificado de los directivos, docentes y administrativos.					
19	El director cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.					
20	Hacen buen uso de los ingresos económicos para la mejora de la IE.					
21	Se suple las necesidades de los estudiantes incorporado en el diagnóstico del PEI.					
22	El PEI se operativiza cada año a través del PAT debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa.					
23	La infraestructura de la IE se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.					
24	El director y su equipo directivo crea alianzas estratégicas con las organizaciones del entorno.					
25	Se establece buenas relaciones sociales, de confianza y con actitud de mejora entre los directivos, administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia.					
26	El director articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
27	Cuenta la IE con los servicios educativos para la satisfacción de la comunidad educativa.					
28	El director fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y municipio escolar en la toma de decisiones.					
	DIMENSIÓN: GESTIÓN COMUNITARIA					
29	Existe participación de la comunidad en la gestión de la IE.					
30	La IE trabaja conjuntamente con los PPFF e instituciones de la comunidad estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte y garantizar el desarrollo integral de los estudiantes.					
31	La IE involucra la jornada laboral de PPFF en el quehacer estudiantil.					
32	La IE permite que los PPFF y/o estudiantes discutan temas para mejorar la calidad educativa y dar soluciones conjuntas con las familias.					
33	La IE satisface las necesidades y expectativas de los PPFF mediante una comunicación efectiva.					

Anexo 2: Instrumento de evaluación
CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE

Estimado(a) docente:

La presente encuesta es anónima, que será de gran utilidad para el desarrollo de mi investigación. Se pide su colaboración para marcar con un aspa (X) a cada pregunta con sinceridad. No deje ninguna pregunta sin contestar.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ÍTEMS	Alternativas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO					
1	Me gustaría siempre laborar en mi institución educativa.					
2	Tengo confianza plena en los valores y el reglamento interno de mi institución educativa.					
3	Siento apego emocional a mi institución educativa.					
4	Me he integrado plenamente con mi institución educativa.					
5	En esta institución me siento como en familia.					
6	Tengo voluntad de dar mi mayor esfuerzo para el éxito de mi institución educativa.					
7	Realmente siento que los problemas de mi institución educativa fueran míos.					
8	Tendría sentimiento de culpabilidad, si dejara mi institución educativa en estos momentos.					
9	Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades.					
10	Estoy orgulloso(a) de trabajar en mi institución educativa.					
11	Trabajar en mi institución educativa significa mucho para mí.					
	DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
12	Aceptaría cualquier tipo de función con tal de continuar trabajando en mi institución educativa.					
13	Sería muy duro para mí, dejar mi institución educativa; inclusive si lo quisiera.					
14	Mi familia, depende de la remuneración mensual que cobro.					
15	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
16	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
17	Si no hubiera puesto mi compromiso absoluto dentro mi institución educativa, podría considerar otra opción de trabajo.					
18	Hoy permanecer en mi institución educativa, es cuestión de necesidad como de deseo.					
19	He analizado, las ventajas y desventajas de permanencia laboral en mi institución educativa.					
20	Si ahora decidiera dejar mi institución educativa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					

21	Continúo laborando en mi institución porque recibo oportunidades y beneficios.					
22	Sigo laborando en mi institución educativa por los años de servicio que tengo.					
	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO					
23	Tomo acciones fuertes de compromiso laboral en las actividades programadas por mi institución educativa.					
24	He recibido algún tipo de apoyo especial por mi institución cuando lo merecía.					
25	Mi institución educativa se merece mi lealtad.					
26	Tengo obligación de permanecer en mi institución, aunque me vaya a beneficiar económicamente si lo dejo.					
27	Tengo una sensación de deuda con mi institución educativa.					
28	Permanezco en mi institución educativa por el compromiso que tengo con mis alumnos y padres de familia.					
29	Me gusta el clima laboral que existe en mi institución educativa.					
30	Tengo compromiso de cumplir con mis funciones como docente dentro de mi institución educativa por aceptarme como miembro.					
31	Mi institución educativa valora mi compromiso con ella.					

Muchas gracias

Anexo 3. Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica y académica	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El docente domina el contenido de las áreas a su cargo, así como su capacidad didáctica.	✓		✓		✓		
2	El docente considera las características y necesidades individuales de sus estudiantes y brinda mecanismos para fortalecer su aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	El docente demuestra responsabilidad en el cumplimiento del cuadro de horas de clases.	✓		✓		✓		
4	El docente articula el PEI y el PCI en la planificación de la programación anual y la selección de estrategias didácticas.	✓		✓		✓		
5	Los docentes diversifican el PCI de acuerdo a las necesidades y expectativas de los alumnos de acuerdo a su realidad.	✓		✓		✓		
6	El docente tiene metas claras de los aprendizajes estandarizados y lo articula adecuadamente con el PCI.	✓		✓		✓		
7	El docente hace uso de estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje establecidos.	✓		✓		✓		
8	El docente mantiene altas expectativas de desempeño respecto al aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
9	El docente planifica pertinentemente las actividades de evaluación de acuerdo a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El docente planifica pertinentemente las actividades de evaluación de acuerdo a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo a las exigencias del enfoque pedagógico establecido en el Diseño Nacional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa y financiera	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La IE gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de la comunidad u otras entidades.	✓		✓		✓		
13	La IE respeta la estructura organizativa establecida en los organigramas.	✓		✓		✓		
14	La IE dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica, línea telefónica, servicios higiénicos que respeten las diferencias de género, internet, etc.	✓		✓		✓		
15	La IE prioriza la asignación de los materiales por alumno.	✓		✓		✓		
16	La IE cuenta con una gestión de ingresos de activos y matrícula de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	La Gestión Presupuestal garantiza el buen manejo ético y técnico, y la generación de recursos propios para el desarrollo académico, administrativo y el bienestar institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Gestión directiva o institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Existe un sistema de trabajo planificado de los directivos, docentes y administrativos.	✓		✓		✓		

19	El director cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.	✓	✓	✓		
20	Hacen buen uso de los ingresos económicos para la mejora de la IE.	✓	✓	✓		
21	Se suple las necesidades de los estudiantes incorporado en el diagnóstico del PEI.	✓	✓	✓		
22	El PEI se operativiza cada año a través del PAT debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa.	✓	✓	✓		
23	La infraestructura de la IE se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.	✓	✓	✓		
24	El director y su equipo directivo crea alianzas estratégicas con las organizaciones del entorno.	✓	✓	✓		
25	Se establece buenas relaciones sociales, de confianza y con actitud de mejora entre los directivos, administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia.	✓	✓	✓		
26	El director articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓	✓	✓		
27	Cuenta la IE con los servicios educativos para la satisfacción de la comunidad educativa.	✓	✓	✓		
28	El director fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y municipio escolar en la toma de decisiones.	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria						
29	Existe participación de la comunidad en la gestión de la IE.	✓	✓	✓		
30	Articula la IE con la comunidad y aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte y garantizar al aprendizaje de los estudiantes.	✓	✓	✓		
31	Fomenta la participación de la familia como soporte en la formación integral de los estudiantes.	✓	✓	✓		
32	La IE permite que los PPFF y/o comunidad estudiantil discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para dar soluciones conjuntas con las familias.	✓	✓	✓		
33	La IE satisface las necesidades y expectativas de los PPFF mediante una comunicación efectiva.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Mitchel Alarcón Díaz DNI: 05728050

Especialidad del validador: Me. Pub. Lg.

.....de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me gustaría siempre laborar en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tengo confianza plena en los valores y el reglamento interno de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Siento apego emocional a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Me he integrado plenamente con mi institución educativa.	✓		✓		✓		
5	En esta institución me siento como en familia.	✓		✓		✓		
6	Tengo voluntad de dar mi mayor esfuerzo para el éxito de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Realmente siento que los problemas de mi institución educativa fueran míos.	✓		✓		✓		
8	Tendría sentimiento de culpabilidad, si dejara mi institución educativa en estos momentos.	✓		✓		✓		
9	Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
10	Estoy orgulloso(a) de trabajar en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Trabajar en mi institución educativa significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Aceptaría cualquier tipo de función con tal de continuar trabajando en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Sería muy duro para mí, dejar mi institución educativa; inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
14	Mi familia, depende de la remuneración mensual que cobro.	✓		✓		✓		
15	Cuento con diversas opciones de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si no hubiera puesto mi compromiso absoluto dentro mi institución educativa, podría considerar otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Hoy permanecer en mi institución educativa, es cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		

19	Si ahora decidiera dejar mi institución, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Si continúo en mi institución es porque en otra no tendría las mismas oportunidades y beneficios que recibo aquí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	No puedo dejar mi institución porque hay pocas posibilidades de encontrar un mejor empleo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
23	Tomo acciones que estrechen fuertemente mi relación laboral con mi institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	He recibido algún tipo de apoyo especial por mi institución cuando lo merecía.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Esta institución se merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Tengo obligación de permanecer en mi institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Tengo una sensación de deuda con mi institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	No siento ninguna obligación de seguir trabajando para mi institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	No abandonaría mi institución porque siento que tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Creo que no estaría bien dejar mi institución, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Mitchell Alvarado Diaz*

DNI: *09728000*

Especialidad del validador: *Metodología*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica y académica							
1	El docente domina el contenido de las áreas a su cargo, así como su capacidad didáctica.	✓		✓		✓		
2	El docente considera las características y necesidades individuales de sus estudiantes y brinda mecanismos para fortalecer su aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	El docente demuestra responsabilidad en el cumplimiento del cuadro de horas de clases.	✓		✓		✓		
4	El docente articula el PEI y el PCI en la planificación de la programación anual y la selección de estrategias didácticas.	✓		✓		✓		
5	Los docentes diversifican el PCI de acuerdo a las necesidades y expectativas de los alumnos de acuerdo a su realidad.	✓		✓		✓		
6	El docente tiene metas claras de los aprendizajes estandarizados y lo articula adecuadamente con el PCI.	✓		✓		✓		
7	El docente hace uso de estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje establecidos.	✓		✓		✓		
8	El docente mantiene altas expectativas de desempeño respecto al aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
9	El docente planifica pertinentemente las actividades de evaluación de acuerdo a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El docente planifica pertinentemente las actividades de evaluación de acuerdo a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo a las exigencias del enfoque pedagógico establecido en el Diseño Nacional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa y financiera	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La IE gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de la comunidad u otras entidades.	✓		✓		✓		
13	La IE respeta la estructura organizativa establecida en los organigramas.	✓		✓		✓		
14	La IE dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica, línea telefónica, servicios higiénicos que respeten las diferencias de género, internet, etc.	✓		✓		✓		
15	La IE prioriza la asignación de los materiales por alumno.	✓		✓		✓		
16	La IE cuenta con una gestión de ingresos de activos y matrícula de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	La Gestión Presupuestal garantiza el buen manejo ético y técnico, y la generación de recursos propios para el desarrollo académico, administrativo y el bienestar institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Gestión directiva o institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Existe un sistema de trabajo planificado de los directivos, docentes y administrativos.	✓		✓		✓		

19	El director cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.	✓		✓		✓		
20	Hacen buen uso de los ingresos económicos para la mejora de la IE.	✓		✓		✓		
21	Se suple las necesidades de los estudiantes incorporado en el diagnóstico del PEI.	✓		✓		✓		
22	El PEI se operativiza cada año a través del PAT debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
23	La infraestructura de la IE se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.	✓		✓		✓		
24	El director y su equipo directivo crea alianzas estratégicas con las organizaciones del entorno.	✓		✓		✓		
25	Se establece buenas relaciones sociales, de confianza y con actitud de mejora entre los directivos, administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia.	✓		✓		✓		
26	El director articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	Cuenta la IE con los servicios educativos para la satisfacción de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
28	El director fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y municipio escolar en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria		✓		✓		✓		
29	Existe participación de la comunidad en la gestión de la IE.	✓		✓		✓		
30	La IE trabaja conjuntamente con los PPFF e instituciones de la comunidad estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte y garantizar el desarrollo integral de los estudiantes.	✓		✓		✓		
31	La IE involucra la jornada laboral de PPFF en el quehacer estudiantil.	✓		✓		✓		
32	La IE permite que los PPFF y/o estudiantes discutan temas para mejorar la calidad educativa y dar soluciones conjuntas con las familias.	✓		✓		✓		
33	La IE satisface las necesidades y expectativas de los PPFF mediante una comunicación efectiva.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castro Ruiz Elena DNI: 08104562

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Educación, Gestión Educativa - UCV

07 de Oct del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me gustaría siempre laborar en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tengo confianza plena en los valores y el reglamento interno de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Siento apego emocional a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Me he integrado plenamente con mi institución educativa.	✓		✓		✓		
5	En esta institución me siento como en familia.	✓		✓		✓		
6	Tengo voluntad de dar mi mayor esfuerzo para el éxito de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Realmente siento que los problemas de mi institución educativa fueran míos.	✓		✓		✓		
8	Tendría sentimiento de culpabilidad, si dejara mi institución educativa en estos momentos.	✓		✓		✓		
9	Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
10	Estoy orgulloso(a) de trabajar en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Trabajar en mi institución educativa significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Aceptaría cualquier tipo de función con tal de continuar trabajando en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Sería muy duro para mí, dejar mi institución educativa; inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
14	Mi familia, depende de la remuneración mensual que cobro.	✓		✓		✓		
15	Cuento con diversas opciones de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si no hubiera puesto mi compromiso absoluto dentro mi institución educativa, podría considerar otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Hoy permanecer en mi institución educativa, es cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		

19	He analizado, las ventajas y desventajas de permanencia laboral en mi institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Si ahora decidiera dejar mi institución educativa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Continúo laborando en mi institución porque recibo oportunidades y beneficios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Sigo laborando en mi institución educativa por los años de servicio que tengo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Tomo acciones fuertes de compromiso laboral en las actividades programadas por mi institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	He recibido algún tipo de apoyo especial por mi institución cuando lo merecía.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Mi institución educativa se merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Tengo obligación de permanecer en mi institución, aunque me vaya a beneficiar económicamente si lo dejo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Tengo una sensación de deuda con mi institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Permanezco en mi institución educativa por el compromiso que tengo con mis alumnos y padres de familia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	Me gusta el clima laboral que existe en mi institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Tengo compromiso de cumplir con mis funciones como docente dentro de mi institución educativa por aceptarme como miembro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
31	Mi institución educativa valora mi compromiso con ella.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay
suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☒

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castaneda Ruiz Eliana

DNI: 08104502

Especialidad del validador:

...07 de 12 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica y académica							
1	El docente domina el contenido de las áreas a su cargo, así como su capacidad didáctica.	/		/		/		
2	El docente considera las características y necesidades individuales de sus estudiantes y brinda mecanismos para fortalecer su aprendizaje.	/		/		/		
3	El docente demuestra responsabilidad en el cumplimiento del cuadro de horas de clases.	/		/		/		
4	El docente articula el PEI y el PCI en la planificación de la programación anual y la selección de estrategias didácticas.	/		/		/		
5	Los docentes diversifican el PCI de acuerdo a las necesidades y expectativas de los alumnos de acuerdo a su realidad.	/		/		/		
6	El docente tiene metas claras de los aprendizajes estandarizados y lo articula adecuadamente con el PCI.	/		/		/		
7	El docente hace uso de estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje establecidos.	/		/		/		
8	El docente mantiene altas expectativas de desempeño respecto al aprendizaje de todos sus estudiantes.	/		/		/		
9	El docente planifica pertinentemente las actividades de evaluación de acuerdo a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	/		/		/		
10	El docente planifica pertinentemente las actividades de evaluación de acuerdo a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	/		/		/		
11	Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo a las exigencias del enfoque pedagógico establecido en el Diseño Nacional.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa y financiera	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La IE gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de la comunidad u otras entidades.	/		/		/		
13	La IE respeta la estructura organizativa establecida en los organigramas.	/		/		/		
14	La IE dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica, línea telefónica, servicios higiénicos que respeten las diferencias de género, internet, etc.	/		/		/		
15	La IE prioriza la asignación de los materiales por alumno.	/		/		/		
16	La IE cuenta con una gestión de ingresos de activos y matrícula de los estudiantes.	/		/		/		
17	La Gestión Presupuestal garantiza el buen manejo ético y técnico, y la generación de recursos propios para el desarrollo académico, administrativo y el bienestar institucional.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Gestión directiva o institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Existe un sistema de trabajo planificado de los directivos, docentes y administrativos.	/		/		/		

19	El director cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.	/		/		/	
20	Hacen buen uso de los ingresos económicos para la mejora de la IE.	/		/		/	
21	Se suple las necesidades de los estudiantes incorporado en el diagnóstico del PEI.	/		/		/	
22	El PEI se operativiza cada año a través del PAT debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa.	/		/		/	
23	La infraestructura de la IE se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.	/		/		/	
24	El director y su equipo directivo crea alianzas estratégicas con las organizaciones del entorno.	/		/		/	
25	Se establece buenas relaciones sociales, de confianza y con actitud de mejora entre los directivos, administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia.	/		/		/	
26	El director articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje.	/		/		/	
27	Cuenta la IE con los servicios educativos para la satisfacción de la comunidad educativa.	/		/		/	
28	El director fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y municipio escolar en la toma de decisiones.	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria							
29	Existe participación de la comunidad en la gestión de la IE.	/		/		/	
30	Articula la IE con la comunidad y aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte y garantizar al aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
31	Fomenta la participación de la familia como soporte en la formación integral de los estudiantes.	/		/		/	
32	La IE permite que los PPFF y/o comunidad estudiantil discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para dar soluciones conjuntas con las familias.	/		/		/	
33	La IE satisface las necesidades y expectativas de los PPFF mediante una comunicación efectiva.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....de 20....


Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me gustaría siempre laborar en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tengo confianza plena en los valores y el reglamento interno de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Siento apego emocional a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Me he integrado plenamente con mi institución educativa.	✓		✓		✓		
5	En esta institución me siento como en familia.	✓		✓		✓		
6	Tengo voluntad de dar mi mayor esfuerzo para el éxito de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Realmente siento que los problemas de mi institución educativa fueran míos.	✓		✓		✓		
8	Tendría sentimiento de culpabilidad, si dejara mi institución educativa en estos momentos.	✓		✓		✓		
9	Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
10	Estoy orgulloso(a) de trabajar en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Trabajar en mi institución educativa significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Aceptaría cualquier tipo de función con tal de continuar trabajando en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Sería muy duro para mí, dejar mi institución educativa; inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
14	Mi familia, depende de la remuneración mensual que cobro.	✓		✓		✓		
15	Cuento con diversas opciones de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si no hubiera puesto mi compromiso absoluto dentro mi institución educativa, podría considerar otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Hoy permanecer en mi institución educativa, es cuestión de	✓		✓		✓		

	necesidad como de deseo.	✓		✓		✓	
19	He analizado, las ventajas y desventajas de permanencia laboral en mi institución educativa.	✓		✓		✓	
20	Si ahora decidiera dejar mi institución educativa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓	
21	Continúo laborando en mi institución porque recibo oportunidades y beneficios.	✓		✓		✓	
22	Sigo laborando en mi institución educativa por los años de servicio que tengo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No
23	Tomo acciones fuertes de compromiso laboral en las actividades programadas por mi institución educativa.	✓		✓		✓	
24	He recibido algún tipo de apoyo especial por mi institución cuando lo merecía.	✓		✓		✓	
25	Mi institución educativa se merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
26	Tengo obligación de permanecer en mi institución, aunque me vaya a beneficiar económicamente si lo dejo.	✓		✓		✓	
27	Tengo una sensación de deuda con mi institución educativa.	✓		✓		✓	
28	Permanezco en mi institución educativa por el compromiso que tengo con mis alumnos y padres de familia.	✓		✓		✓	
29	Me gusta el clima laboral que existe en mi institución educativa.	✓		✓		✓	
30	Es difícil dejar mi institución educativa, por la obligación que tengo con mis colegas y director(a).	✓		✓		✓	
31	Mi institución educativa valora mi compromiso con ella.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY

DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

.....de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN
Firma del Experto Informante.

Anexo 3: Validez de los instrumentos

Validez del instrumento de gestión educativa- juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio	07015123	Sí
2	Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	09728050	Sí
3	Dra. Castañeda Núñez, Eliana Soledad	08104562	Sí

Validez de contenido del instrumento de compromiso organizacional-juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio	07015123	Sí
2	Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	09728050	Sí
3	Dra. Castañeda Núñez, Eliana Soledad	08104562	Sí

Anexo 4. Prueba de confiabilidad.

Resultado de la variable Gestión pedagógica

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El docente domina el contenido de las áreas a su cargo, así como su capacidad didáctica.	118,5667	204,185	,568	,923
El docente considera las características y necesidades individuales de sus estudiantes y brinda mecanismos para fortalecer su aprendizaje.	118,8333	203,109	,615	,923
El docente demuestra responsabilidad en el cumplimiento del cuadro de horas de clases.	118,2333	207,013	,534	,924
El docente articula el PEI y el PCI en la planificación de la programación anual y la selección de estrategias didácticas.	118,9000	212,921	,268	,927
Los docentes diversifican el PCI de acuerdo a las necesidades y expectativas de los alumnos de acuerdo a su realidad.	119,0000	207,862	,537	,924
El docente tiene metas claras de los aprendizajes estandarizados y lo articula adecuadamente con el PCI.	119,1000	205,128	,636	,922
El docente frecuentemente organiza sus funciones mediante trabajo en equipo con sus pares.	118,9000	212,231	,253	,928

El docente hace uso de estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje establecidos.	118,9333	208,961	,402	,925
El docente mantiene altas expectativas de desempeño respecto al aprendizaje de todos sus estudiantes.	118,9000	204,921	,604	,923
El docente planifica pertinentemente las actividades de evaluación de acuerdo a los estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	119,1667	213,178	,255	,927
Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo a las exigencias del enfoque pedagógico establecido en el Diseño Nacional.	119,4000	216,593	,146	,928
La IE gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de la comunidad u otras entidades.	119,4667	207,568	,554	,924
La IE respeta la estructura organizativa establecida en los organigramas.	118,8333	204,489	,693	,922
La IE dispone de servicios básicos como agua, energía eléctrica, línea telefónica, servicios higiénicos que respeten las diferencias de género, internet, etc.	118,9667	212,171	,287	,927
La IE prioriza la asignación de los materiales por alumno.	119,1333	202,947	,655	,922
La IE cuenta con una gestión de ingresos de activos y matrícula de los estudiantes.	119,0333	214,654	,205	,928

La Gestión Presupuestal garantiza el buen manejo ético y técnico, y la generación de recursos propios para el desarrollo académico, administrativo y el bienestar institucional.	119,2667	206,823	,512	,924
Existe un sistema de trabajo planificado de los directivos, docentes y administrativos.	118,9000	205,817	,636	,923
El director cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.	119,2000	206,097	,655	,922
Hacen buen uso de los ingresos económicos para la mejora de la IE.	118,9333	203,651	,521	,924
Se suple las necesidades de los estudiantes incorporado en el diagnóstico del PEI.	119,3000	204,562	,678	,922
El PEI se operativiza cada año a través del PAT debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa.	118,9333	208,340	,581	,923
La infraestructura de la IE se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.	119,2667	205,857	,462	,925
El director y su equipo directivo crea alianzas estratégicas con las organizaciones del entorno.	119,3000	204,700	,572	,923

Se establece buenas relaciones sociales, de confianza y con actitud de mejora entre los directivos, administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia.	119,1000	202,231	,727	,921
El director articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje.	119,2333	207,978	,559	,923
Cuenta la IE con los servicios educativos para la satisfacción de la comunidad educativa.	119,0667	202,961	,703	,922
El director fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y municipio escolar en la toma de decisiones.	119,1333	199,016	,750	,921
Existe participación de la comunidad en la gestión de la IE.	119,0000	212,345	,473	,925
La IE trabaja conjuntamente con los PPFF e instituciones de la comunidad estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte y garantizar el desarrollo integral de los estudiantes.	119,2000	207,338	,555	,923
La IE involucra la jornada laboral de PPFF en el quehacer estudiantil.	119,3667	208,861	,482	,924
La IE permite que los PPFF y/o estudiantes discutan temas para mejorar la calidad educativa y dar soluciones conjuntas con las familias.	119,5333	214,051	,309	,926

La IE satisface las necesidades y expectativas de los PPFF mediante una comunicación efectiva.	119,5000	211,155	,421	,925
---	----------	---------	------	------

Resultado del variable compromiso organizacional docente

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me gustaría siempre laborar en mi institución educativa.	111,8000	283,131	,318	,930
Tengo confianza plena en los valores y el reglamento interno de mi institución educativa.	111,5333	280,395	,493	,928
Siento apego emocional a mi institución educativa.	111,7333	282,754	,435	,928
Me he integrado plenamente con mi institución educativa.	111,6000	279,972	,588	,927
En esta institución me siento como en familia.	111,8333	285,109	,287	,930
Tengo voluntad de dar mi mayor esfuerzo para el éxito de mi institución educativa.	111,5667	279,978	,582	,927
Realmente siento que los problemas de mi institución educativa fueran míos.	111,8667	277,085	,735	,926
Tendría sentimiento de culpabilidad, si dejara mi institución educativa en estos momentos.	112,3333	270,092	,684	,925
Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades.	112,0667	272,685	,649	,926
Estoy orgulloso(a) de trabajar en mi institución educativa.	111,6667	280,506	,633	,927

Trabajar en mi institución educativa significa mucho para mí.	111,8000	285,338	,326	,929
Aceptaría cualquier tipo de función con tal de continuar trabajando en mi institución educativa.	112,7000	271,872	,523	,928
Sería muy duro para mí, dejar mi institución educativa; inclusive si lo quisiera.	112,5000	265,362	,752	,924
Mi familia, depende de la remuneración mensual que cobro.	112,2000	273,269	,512	,928
Cuento con diversas opciones de trabajo.	111,9333	275,651	,625	,926
Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	111,6000	284,317	,479	,928
Si no hubiera puesto mi compromiso absoluto dentro mi institución educativa, podría considerar otra opción de trabajo.	112,2333	270,530	,599	,926
Hoy permanecer en mi institución educativa, es cuestión de necesidad como de deseo.	112,2667	278,271	,426	,929
He analizado, las ventajas y desventajas de permanencia laboral en mi institución educativa.	112,2000	265,545	,764	,924
Si ahora decidiera dejar mi institución educativa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	112,4667	278,326	,488	,928
Continúo laborando en mi institución porque recibo oportunidades y beneficios.	112,5667	263,840	,737	,924

Sigo laborando en mi institución educativa por los años de servicio que tengo.	112,5667	265,151	,721	,925
Tomo acciones fuertes de compromiso laboral en las actividades programadas por mi institución educativa.	112,6000	284,317	,252	,931
He recibido algún tipo de apoyo especial por mi institución cuando lo merecía.	112,8333	276,006	,551	,927
Mi institución educativa se merece mi lealtad.	112,1000	280,714	,528	,928
Tengo obligación de permanecer en mi institución, aunque me vaya a beneficiar económicamente si lo dejo.	112,6333	283,275	,284	,931
Tengo una sensación de deuda con mi institución educativa.	112,3333	273,747	,573	,927
Permanezco en mi institución educativa por el compromiso que tengo con mis alumnos y padres de familia.	112,5667	278,737	,396	,929
Me gusta el clima laboral que existe en mi institución educativa.	112,7333	278,409	,421	,929
Tengo compromiso de cumplir con mis funciones como docente dentro de mi institución educativa por aceptarme como miembro.	112,6333	264,102	,737	,924
Mi institución educativa valora mi compromiso con ella.	112,5333	280,947	,447	,928

Anexo 5: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 28 de noviembre del 2019

Carta de Presentación N° 56 – 2019 II EPG – UCV ATE

Señor(a):

Mg. Mariaka Peña, Einer

Director de la Institución Educativa N° 046 "Víctor Raúl Haya De La Torre"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FLORES CARBAJAL, EDITH ISABEL; identificado (a) con DNI N° 43260452** y código de matrícula N° 7001249753, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación relacionada con gestión educativa y compromiso organizacional docente.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Helga Ruth, Majo Marrufo

Dra. Helga Ruth, Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

18 DIC. 2019
Dr. Alfredo Alexander Baltazar López
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA
RECEBIDO 6.30pm

f | t | i | u
ucv.edu.pe



Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 27 de noviembre del 2019

Carta de Presentación N° 57 – 2019 II EPG – UCV ATE

Señor(a):

Mg. Mendoza Aveldaño, Jesús Dario

Director del Colegio Nacional de Varones - Ate

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FLORES CARBAJAL, EDITH ISABEL;** identificado (a) con DNI N° 43260452 y código de matrícula N° 7001249753, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación relacionada con gestión educativa y compromiso organizacional docente.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Helga Ruth, Majo Marruto
Dra. Helga Ruth, Majo Marruto
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 6: Constancia de aplicación

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA


EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 046 "VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE"-ATE,
UGEL N° 06 QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR

Que la profesora EDITH ISABEL
FLORES CARBAJAL, con DNI N° 43260452, aplicó el cuestionario de "GESTIÓN
EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN
INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA UGEL 06, ATE, 2019" a todos los docentes
de nuestra institución educativa.

Se expide la presente constancia
para los fines que estime conveniente.

Ate, 19 de diciembre de 2019



Mg. Einer Mariaca Peña
IE. "VRHT" INEI 46
DIRECTOR

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL COLEGIO NACIONAL DE VITARTE-ATE, UGEL N° 06 QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR

Que la profesora EDITH ISABEL FLORES CARBAJAL, con DNI N° 43260452, el cuestionario de "GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA UGEL 06, ATE, 2019" a todos los docentes de nuestra institución educativa.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Ate, 02 de diciembre de 2019



Lic. Ángel Darío Mendoza Avendaño
Director

Mg. Mendoza Avendaño, Ángel Jesús Darío

DNI/CE: 19815965

Anexo 7: Consentimiento informado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mg., Einer Mariaka Peña. Director de la I.E. N° 046 "Víctor Raúl Haya de la Torre", Ate, UGEL N° 06, en base a lo expuesto en el oficio N° 56-2019, acepto voluntariamente participar en la investigación "Gestión educativa y compromiso docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019, conducida por la investigadora Edith Isabel Flores Carbajal, con el fin de obtener el grado de Maestría de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo.

He sido informado de los objetivos, alcances y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decido, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora Edith Flores Carbajal a (edithflorescarbajal256@gmail.com y al celular 993543035).

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregado y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



Lic. Flores Carbajal, Edith Isabel

Investigadora

Ate, 19 de diciembre de 2019



Mg. Mariaka Peña, Einer

Director

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Mg., Jesús Darío, Mendoza Avendaño. Director del Colegio Nacional de Vitarte "CNV", Ate, UGEL N° 06, en base a lo expuesto en el oficio N° 57-2019, acepto voluntariamente participar en la investigación "Gestión educativa y compromiso docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019, conducida por la investigadora Edith Isabel Flores Carbajal, con el fin de obtener el grado de Maestría de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo.

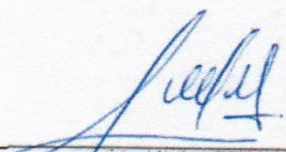
He sido informado de los objetivos, alcances y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decido, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora Edith Flores Carbajal a (edithflorescarbajal246@gmail.com y al celular 993543035).



Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregado y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Ate, 02 de diciembre de 2019



Lic. Flores Carbajal, Edith Isabel

Investigadora

Mg. Mendoza Avendaño, Jesús Darío

Director del C.N.V.

Anexo 8: Base de datos

Gestión educativa

GESTIÓN EDUCATIVA																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA												DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA						DIMENSIÓN INSTITUCIONAL										DIMENSIÓN COMUNITARIA																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	5	1	5	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	3	4	5	5	5	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4

Compromiso organizacional docente

Compromiso docente																																	
DIMENSIÓN AFECTIVA											DIMENSIÓN DE CONTINUIDAD											DIMENSIÓN NORMATIVA											
V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1
3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4		
3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4		
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	1	5	2	2	4	3		
4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	1	5	5	5	5	3	3		
5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	1	2	1	2	4	1	2	2	3	1	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4		
4	5	3	4	2	4	3	3	4	4	2	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4	3	5	3	3	2	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	4	2	4			
3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4			
5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4			
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	2	5	4	3	5	2	2	4	3			
5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3		
4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	2	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4		
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
2	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	1	4	2	4	5	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	1	2		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	4	4	1	2	1	1	3	1	3	1	1	5	3	1	1			
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4		
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	3	1	1	3	4	1	1	3	2	1	1	4	3	4	4	2	2	1	1	4			
5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	2	4	4			
5	3	3	5	4	4	3	2	2	4	4	1	2	2	5	5	2	2	4	3	1	1	2	2	3	1	1	5	5	3	3	1		
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2		
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	
4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	2	4	3	4	5	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3		
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4		
4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	5	5	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	

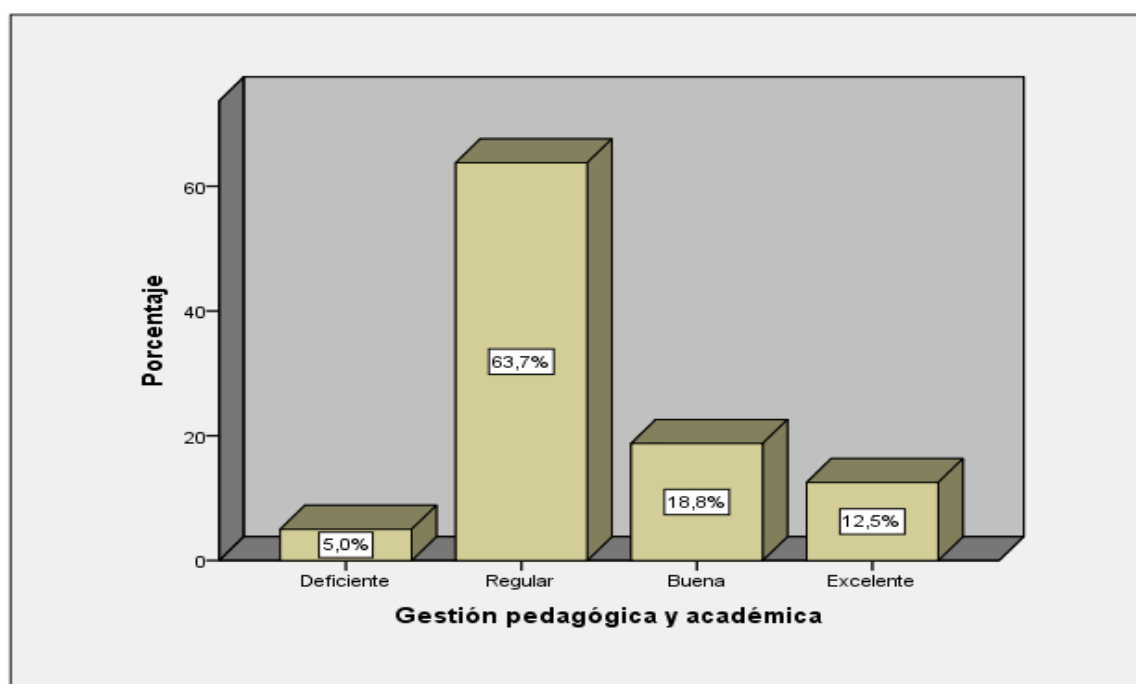
3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	2	4	5	2	2	2	2	3
4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	1	2	2	1	4	4	2	1	3	1	1	3	1	5	1	2	1	2	2	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2
4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3
4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3
5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	2	4	5	2	2	2	2	3
4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	1	3	2	5	3	1	2	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3

Anexo 9: Descripción de los resultados de las dimensiones de las variables de gestión educativa en las instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

Tabla 1

Niveles de la variable gestión pedagógica y académica en las instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

Gestión pedagógica y académica				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	5,0	5,0	5,0
Regular	51	63,7	63,7	68,8
Válidos Buena	15	18,8	18,8	87,5
Excelente	10	12,5	12,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Figural: observamos que, según el gráfico que el 5,0% tiene una gestión pedagógica y académica deficiente, el 63,7 % es regular, el 18,8% es bueno y el 12,5% es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de gestión pedagógica y académica en las instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Tabla 2

Niveles de la variable gestión administrativa y financiera de los docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

Gestión administrativa y financiera				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	3	3,8	3,8
	Regular	59	73,8	77,5
Válidos	Buena	13	16,3	93,8
	Excelente	5	6,3	100,0
	Total	80	100,0	

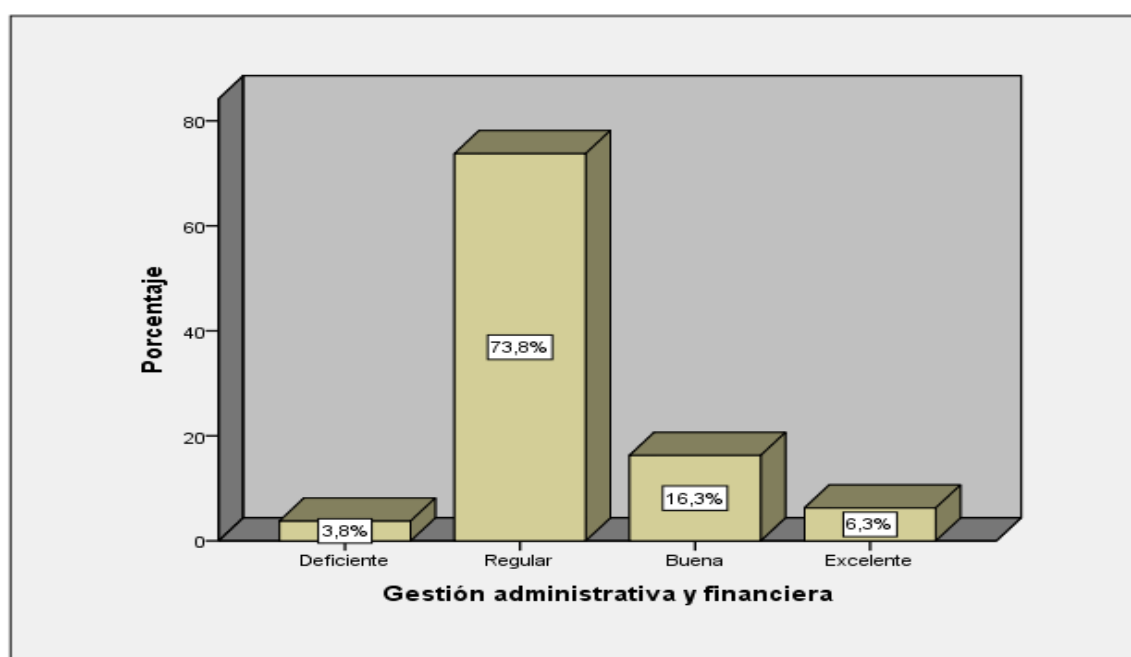


Figura 2: Observamos que, según el gráfico que el 3,8% tiene una gestión administrativa y financiera es deficiente, el 73,8 % es regular, el 16,3% es bueno y el 6,3% es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de gestión administrativa y financiera en las instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Tabla 3

Niveles de la variable gestión directiva o institucional en las instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

Gestión directiva o institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	9	11,3	11,3	11,3
	Regular	50	62,5	62,5	73,8
Válidos	Buena	17	21,3	21,3	95,0
	Excelente	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

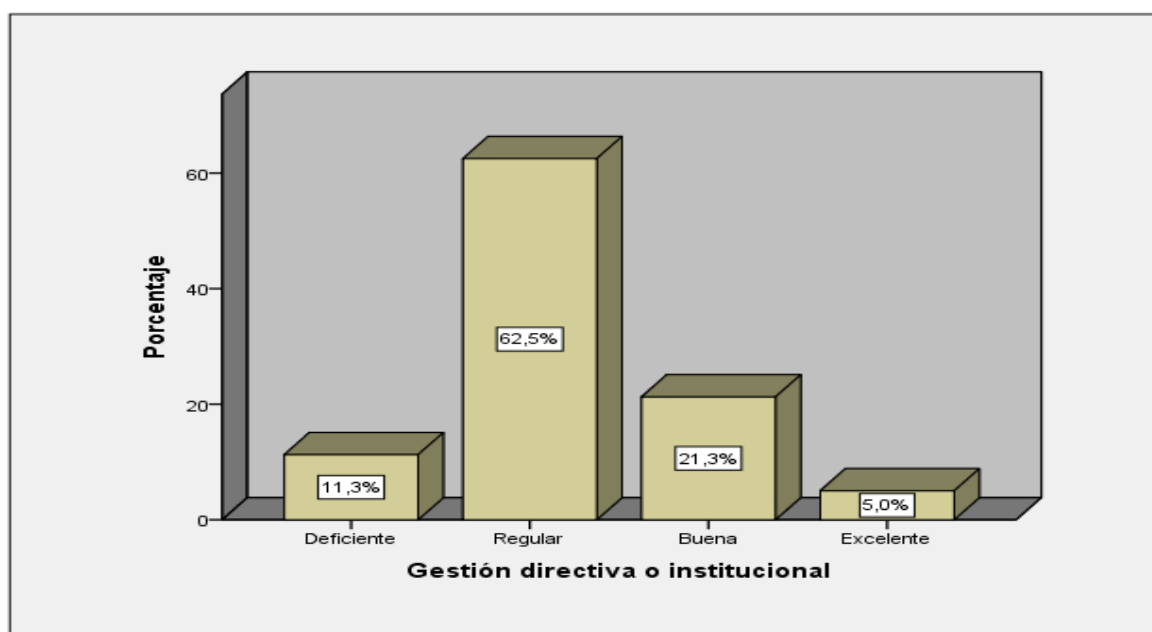


Figura 3: Según el gráfico el 11.3% tiene una gestión directiva o institucional es deficiente, el 62,5 % es regular, el 21,3% es bueno y el 5,0% es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de gestión directiva o institucional en las instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Tabla 4

Niveles de la variable gestión comunitaria en las instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

Gestión comunitaria				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	7	8,8	8,8
	Regular	48	60,0	68,8
Válidos	Buena	13	16,3	85,0
	Excelente	12	15,0	100,0
	Total	80	100,0	

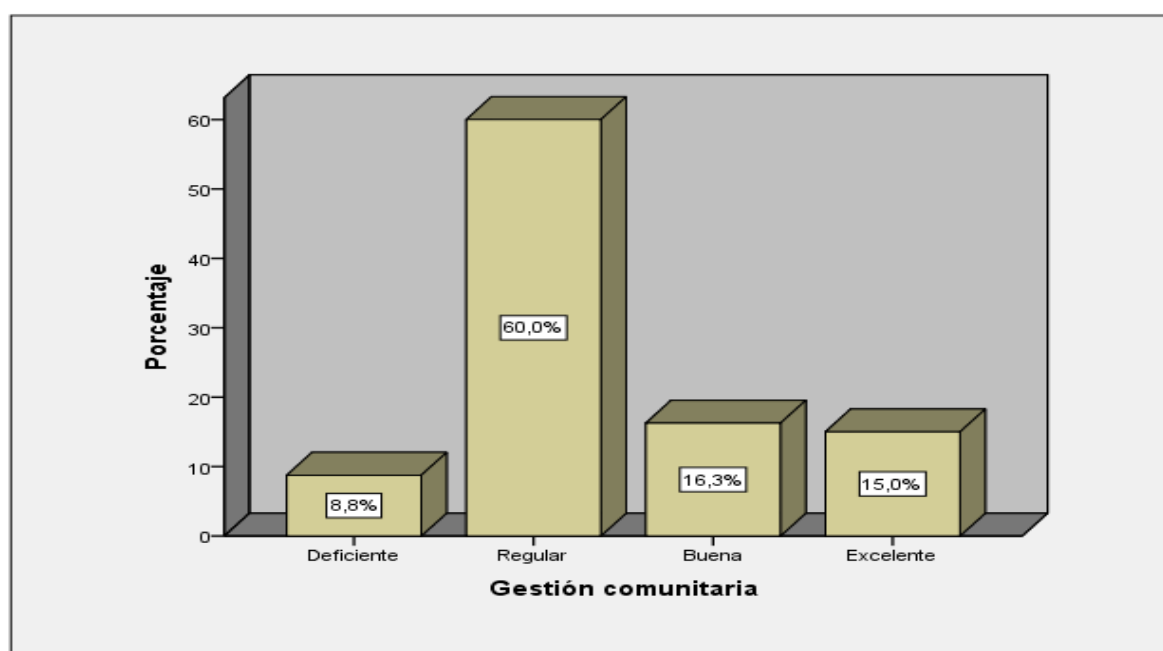


Figura 4: observamos que, según el gráfico que el 11.3% tiene una gestión comunitaria es deficiente, el 60,0% es regular, el 16,3% es bueno y el 15,0% es excelente. De los resultados obtenidos se concluye que: El nivel de gestión comunitaria en las instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019, tiene una tendencia regular.

Resultados de la dimensión de la variable compromiso organizacional docente en las instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

Tabla 5

Niveles de la variable compromiso afectivo o actitudinal en las instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

Compromiso afectivo o actitudinal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	11	13,8	13,8
	Mediano	52	65,0	78,8
	Alto	17	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0

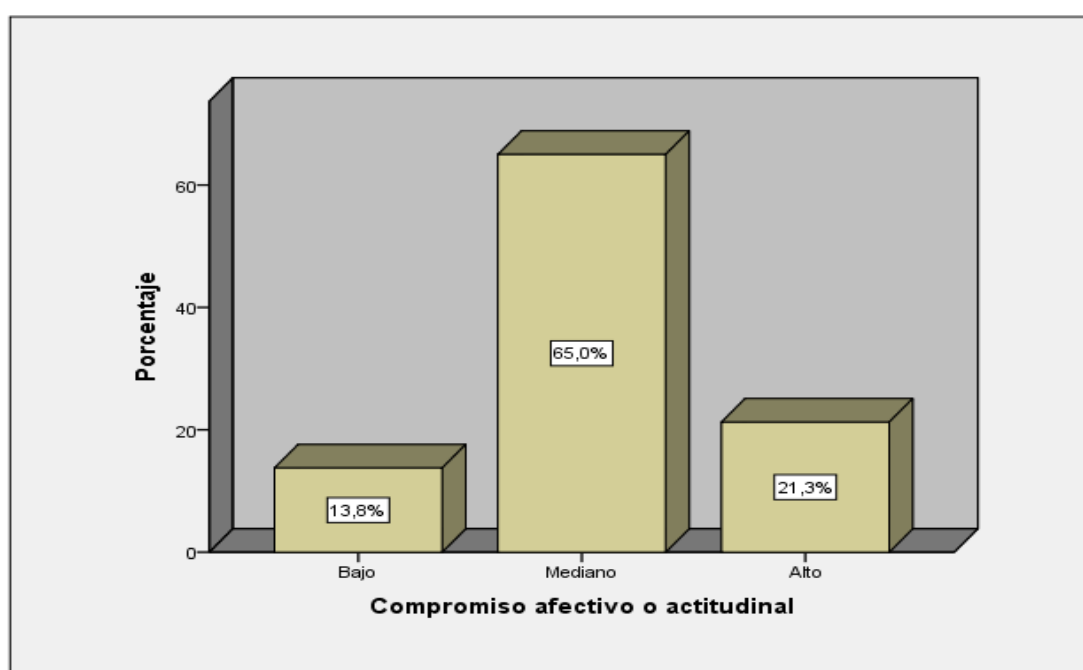


Figura 5: Observamos que, según el gráfico que el 13,8% tiene un compromiso afectivo o actitudinal bajo, el 65,0% es mediano y el 21,3% es alto. De los resultados obtenidos se concluye que: El compromiso afectivo o actitudinal en las instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019, tiene una tendencia mediano.

Tabla 6

Niveles de la variable compromiso calculativo o de continuidad en las instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

Compromiso calculativo o de continuidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	15,0	15,0	15,0
Mediano	46	57,5	57,5	72,5
Alto	22	27,5	27,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

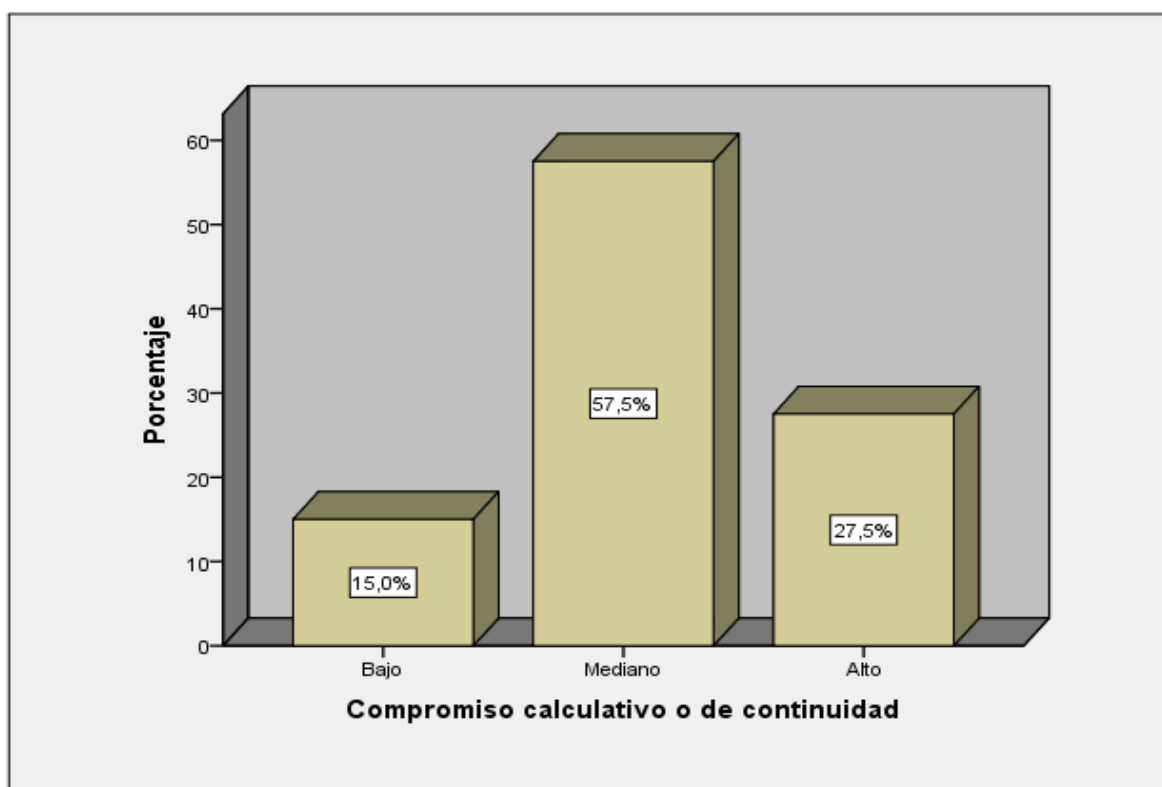


Figura 6: Según el gráfico que el 15,0% tiene un compromiso calculativo o de continuidad es bajo, el 57,5% es mediano y el 27,5% es alto. De los resultados obtenidos se concluye que: El compromiso calculativo o de continuidad en las instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019, tiene una tendencia mediano.

Tabla 7

Niveles de la variable compromiso normativo en las instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

Compromiso normativo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	20	25,0	25,0
	Mediano	54	67,5	92,5
	Alto	6	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0

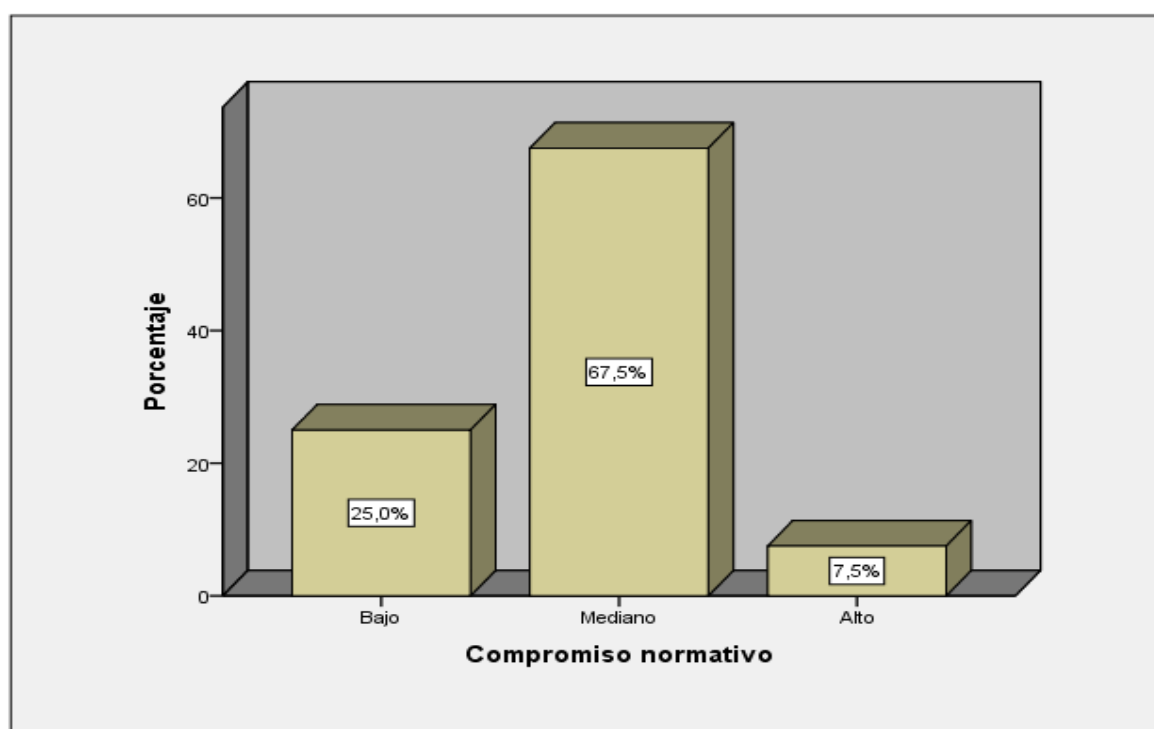


Figura 7: Observamos que, según el gráfico que el 25,0% tiene un compromiso normativo bajo, el 67,5% es mediano y el 7,5% es alto. De los resultados obtenidos se concluye que: El compromiso normativo en las instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019, tiene una tendencia mediano.

Anexo 10: Otros

Operacionalización de la variable gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores de medición	Niveles y rangos para las dimensiones	Niveles y rangos para la variable
Gestión pedagógica y Académica	Equipo docente	1,2,3,4,5 y 6	Escala Likert	Bueno [34 -53]	
	Estrategias de enseñanza	7 y 8	5: Siempre	Regular [24 - 33]	
	Competencias	9,10 y 11	4: Casi siempre	Bajo	
			3: A veces	[14 - 23]	Bueno
Gestión administrativa y Financiera	Infraestructura y ambiente	12,13,14 y 15	2: Casi nunca		[212 – 277]
			1: Nunca	Bueno [24 - 29]	Regular [189– 211]
	Gestión de los recursos propios	16 y 17		Regular [19 -23]	Bajo [166 – 188]
				Bajo [8 - 18]	
Gestión o institucional	Proyecto Educativo Institucional (PEI)	18,19, 20 y 21		Bueno [34 – 55]	
	Proyecto Curricular Institucional (PCI)	22, 23 y,24		Regular [25 – 33]	
	Estilo de liderazgo	25, 26 27 y 28		Bajo [16 – 24]	
	Dirigentes de entidades públicas y privadas	29 y 30		Bueno [18 – 23]	
Gestión Comunitaria	Estrategias pertinentes	31, 32 y 33		Regular [14– 17]	
				Bajo [10 – 13]	

Operacionalización del variable compromiso organizacional docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores de medición	Niveles y rangos para las dimensiones	Niveles y rangos para la variable
Compromiso afectivo o actitudinal	Lazos emocionales	1, 2, 3, 4, 5, 7 y 8	Escala Likert	Bueno [42 – 55]	
	Percepción de satisfacción de las necesidades	9	5: Siempre	Regular [36– 41]	
	Orgullo de pertenencia en la institución educativa	10 y 11	4: Casi siempre	Bajo	
			3: A veces	[30 –35]	Bueno
Compromiso calculativo o de continuidad	Necesidad de trabajo en la institución educativa	12, 13, y 14	2: Casi nunca		[111 –123]
			1: Nunca	Bueno [41 – 55]	Regular [97 – 110]
	Opciones laborales	15 y 16		Regular [31 – 40]	Bajo [83 – 96]
Compromiso normativo	Evaluación de permanencia	17, 18, 20, 21 y 22		Bajo [21 – 30]	
				Bueno [31 – 43]	
				Regular [25 – 30]	
				Bajo [19 – 24]	

FICHA TÉCNICA

Instrumento de la variable 1: Gestión educativa

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario: Gestión educativa
Autor	Adaptación del cuestionario sobre gestión educativa de Minedu, 2012
Objetivo	Determinar el nivel de la gestión educativa
Lugar de aplicación	I.E. de la UGEL 06, Ate: Colegio Nacional de Varones N° 046 “Víctor Raúl Haya de la Torre”
Forma de aplicación	Colectiva
Duración de la Aplicación	30 min.
Descripción del instrumento	El instrumento es un cuestionario individual de 33 ítems de respuesta múltiple.
Dimensiones a evaluar	Gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria.

Instrumento de la variable 2: Compromiso organizacional docente

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario: Compromiso organizacional docente
Autor	Adaptación del cuestionario sobre compromiso organizacional docente de Meyer y Allen, 1991
Objetivo	Determinar el nivel de las competencias profesionales
Lugar de aplicación	I.E. de la UGEL 06, Ate: Colegio Nacional de Varones N° 046 “Víctor Raúl Haya de la Torre”
Forma de aplicación	Personalizada
Duración de la Aplicación	30 min.
Descripción del instrumento	El instrumento es cuestionario individual de 31 ítems de respuesta múltiple.
Dimensiones a evaluar	Compromiso a afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo

Anexo 11: Artículo científico

GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA UGEL 06, ATE, 2019

Edith Isabel Flores Carbajal

Universidad César Vallejo - Perú

edithflorescarbajal246@mail.com

Resumen

La presente investigación plantea como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en las instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019.

La metodología obedece al enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de estudio tipo básico y diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal con una muestra censal de 80 docentes. La técnica empleada es la encuesta y el instrumento para recolección de datos conformado por dos cuestionarios con la escala ordinal, validadas por juicio de expertos y sometidos a prueba de confiabilidad, obteniendo un alto coeficiente del Alfa de Cronbach. Después del análisis e interpretación de resultados se concluye que la gestión educativa se relaciona significativa, directa y moderadamente con el compromiso organizacional docente (Rho de Spearman = ,544; $p < ,05$).

Palabras claves: Gestión, gestión educativa, compromiso organizacional docente, institución educativa.

Abstract

The present research proposes as a general objective to determine the relationship between educational management and the teaching organizational commitment in public institutions of the UGEL 06, Ate, 2019.

The methodology is based on the quantitative approach, hypothetical deductive method, basic type study and non-experimental design, correlational cross-sectional level with a census sample of 80 teachers. The technique used is the survey and the instrument for data collection consisting of two questionnaires with the ordinal scale, validated by expert judgment and tested for reliability, obtaining a high coefficient of Cronbach's Alpha. After the analysis and interpretation of results, it is concluded that educational management is significantly, directly and moderately related to teaching organizational commitment (Rho de Spearman = ,544; $p < ,05$).

Keywords: Management, educational management, teaching organizational commitment, educational institution.

Introducción

Actualmente toda Institución Educativa (IE) requiere dar mayor importancia a la gestión educativa para contribuir en su mejoramiento y evitar la privatización, sanciones o el cierre indefinido debido a las fiscalizaciones que se viene realizando por el Estado. (Mendoza, 2013) a su vez argumentó que mediante mecanismos eficaces de acción como el liderazgo, la transparencia y la gestión propiamente dicha permitirá adquirir resultados óptimos. Por su lado Saldívar (2017) opinó que el mayor trabajo de la gestión educativa recae sobre los docentes que mediante el compromiso con sus funciones atienden los problemas focales más fuertes de la IE.

A pesar que hay mejoras en la calidad educativa nacional, De Souza (2019) manifestó que aún se presenta dificultad en los procesos de gestión educativa dentro de una I.E. Por consiguiente, las instituciones públicas involucradas en la investigación también mantienen deficiencias en su gestión interna y en el poco compromiso del docente en su labor, esta situación problema, trajo como consecuencia un regular servicio en la atención y demanda de los requerimientos de los alumnos y de los padres de familia (PPFF). Entonces, se propone como alternativa de solución que una buena gestión educativa realizada por una administración con estrategias y el cumplimiento responsable de las funciones de cada miembro de la gestión interna contribuye a brindar un servicio de calidad. Ante lo expuesto, la investigación de la tesis consiste en medir el nivel de gestión educativa en relación al compromiso organizacional desde la percepción de los docentes.

En relación con el campo de estudio se presentan antecedentes internacionales con alguna similitud como la investigación de Salvador y Sánchez (2018) en su investigación “Liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22” demostró mediante los resultados estadísticos sometidos a la correlación de hipótesis, que un alto liderazgo directivo muestra un fuerte compromiso del docente con su organización, se utilizó el método descriptivo correlacional y la muestra conformada por 130 profesores. En la misma línea, el trabajo de Saldívar (2017) tuvo como propósito determinar la relación entre gestión educativa y compromiso organizacional docente, se aplicó la técnica encuesta a su muestra de 120 profesores, del cual se confirmó que a una mejor gestión educativa aumenta el compromiso organizacional docente. Asimismo, el trabajo de Aldunate y Chirinos (2016) tuvo como finalidad determinar la relación entre gestión educativa con clima organizacional. En su investigación descriptiva correlacional, participaron 205 profesores de ellos se cogió a 134 como muestra para la ejecución de los

instrumentos, de los datos estadísticos obtenidos se dedujo la correlación positiva alta entre ambas variables.

Para esta investigación se ha considerado que la gestión educativa, según Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992) “es una organización sistémica donde se da la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana. Lo hacen los miembros de la comunidad educativa como las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes” (p. 32).

Las dimensiones de la gestión educativa fue propuesto por Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992) citado por la UNESCO (2011). 1) “Gestión pedagógica y académica, se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que conforman la enseñanza-aprendizaje” (p. 34); 2) “Gestión administrativa y financiera, se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnico, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa” (p. 34); 3) “Gestión directiva o institucional, contribuye a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución” (p. 35) y “Gestión comunitaria, se refiere al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria” (p. 36).

En el caso del compromiso organizacional docente, Meyer y Allen (1991) manifestaron que “es un estado psicológico que caracteriza la relación de una persona y una organización por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la institución” (p.13).

Las dimensiones del compromiso organizacional docente lo propusieron Meyer y Allen (1991) citado por Maldonado et al. (2014). 1) “El compromiso afectivo, es un lazo emocional que se define como el vínculo afectivo existente entre un empleado y la organización para la cual labora, se caracteriza por la identificación e implicación del individuo con la organización, así como el sentimiento de placer de formar parte de ella”; 2) “el compromiso de continuidad, se refiere a la necesidad de permanecer en la organización y se define como la conciencia del empleado respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo” y 3) “el compromiso normativo, es el grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer a su organización bajo un sentimiento de correspondencia, definiéndose

como un vínculo con la organización debido a la obligación que siente el individuo dado que piensa que es lo correcto y lo que debe hacer” (p.13).

El objetivo general plantea determinar la relación entre gestión educativa y compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019. Asimismo, la hipótesis general demuestra si existe relación entre gestión educativa y compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019.

Método

Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo emplea el enfoque cuantitativo que según los autores como Hernández, Fernández y Baptista (2014) fue aplicado para recolectar datos de las variables y luego demostrar mediante su análisis estadístico la comprobación de hipótesis. El tipo de investigación es básica y para Tamayo (2010) tuvo por finalidad plantear nuevas teorías o reajustar las existentes, así como también, buscar exhaustivamente el incremento de conocimientos para un marco teórico. En relación al diseño, se considera el no experimental porque no se manipulan las variables de estudio, según Hernández et al. (2014). También se resalta lo que opinó Khotari (2015) cuando explicó que un diseño no experimental permite al indagador experimentar y examinar la relación de correspondencia que existe entre las variables. Asimismo, tiene un nivel correlacional con corte transversal, puesto que se dio en un determinado momento.

Población, muestra y muestreo

Participan 80 docentes como población de las instituciones educativas, “Colegio Nacional de Vitarte” (30) y la I.E. N° 046 “Víctor Raúl Haya de la Torre” (50).

Hernández et al. (2014), señalaron que la población es el universo de elementos con características parecidas que forman parte de una indagación como objeto de estudio. A su vez explicaron que a una muestra se denomina censo porque se utiliza a toda la población. En la investigación la muestra trabajada es censal porque se considera al 100% de la población (80 docentes del nivel secundario turno tarde).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación, para las dos variables se utiliza la técnica de la encuesta; para la variable Gestión Educativa se utiliza como instrumento de medición un cuestionario con escala de Likert y opciones múltiples adaptado del Cuestionario sobre Gestión Educativa del Minedu (2012) y, del mismo modo, para la segunda variable adapta el Cuestionario sobre Compromiso Organizacional Docente planteado por Meyer y Allen (1991) como instrumento.

Según Hernández et al. (2014), expresaron que para medir las variables es necesario, elaborar instrumentos de medición que registren los datos acerca de las variables que se están investigando. Al respecto Carrasco (2015) opinó la encuesta como técnica es más usado en la investigación cuantitativa y los cuestionarios como instrumentos son eficaces para recopilar datos fácilmente.

Resultados

Los resultados del estudio se analizan en función de la variable gestión educativa, representada en las dimensiones: gestión pedagógica y académica, gestión administrativa y financiera, gestión directiva o institucional y gestión comunitaria en relación con el variable compromiso organizacional docente.

Tabla 1

Niveles de la variable gestión educativa en las instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

Gestión educativa		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	4	5,0
	Regular	53	66,3
	Buena	10	12,5
	Excelente	13	16,3
	Total	80	100,0

Interpretación: Se muestra que la percepción de los profesores sobre la gestión educativa tiene un deficiente de 5,0%, regular en un 66,3 %, bueno 12,5% y excelente un 16,3%. Entonces, se deduce del resultado obtenido una predisposición regular de apreciación sobre la gestión educativa en las entidades ya mencionadas.

Tabla 2

Niveles de la variable compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019

Compromiso organizacional		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	19	23,8
	Mediano	52	65,0
	Alto	9	11,3
	Total	80	100,0

Interpretación: Se puede decir, desde la apreciación de los profesores el 23,8% indica que el compromiso organizacional es prácticamente bajo, el 65,0% es mediano y es alto en un 11,3%. En tal sentido se infiere que existe una tendencia regular sobre el nivel de compromiso organizacional docente en las entidades educativas mencionadas.

Comprobación de hipótesis

Para hallar el coeficiente estadístico se tiene que constatar las hipótesis mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman porque es una prueba que permite medir los aspectos cualitativos que establecen las respuestas brindadas por los instrumentos aplicados.

Prueba de la hipótesis generales

Ho No existe una relación significativa entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

Ha Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la Ugel 06, Ate, 2019

Tabla 3

Correlación de entre la gestión educativa y el compromiso organizacional

		Gestión pedagógica y académica	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica y académica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,577
		N	80
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,577
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Como p-valor= ,000 es menor que $\alpha = ,050$; entonces se rechaza la hipótesis nula, es decir, se acepta la hipótesis general de la investigación. Asimismo el valor de Rho de Spearman es ,544 lo que indica que existe una correlación significativa, directa y moderada entre la gestión educativa y compromiso organizacional docente.

Discusión

Los resultados según el análisis estadístico ($p = ,000 < ,050$; rho de Spearman = ,544) confirma que existe una correlación significativa, directiva y moderada entre las dos variables. Estos resultados se apoya en Saldívar (2017) que confirmó mediante el valor de Rho = ,701 y un p-valor ($p = ,000 < ,05$) hay una correlación directa y significativamente alta entre la gestión educativa y cada dimensión de estudio con el compromiso organizacional de los docentes en los Centros de Educación Técnico Productiva de la UGEL 07. Ambas investigaciones guardan relación por haber utilizado las mismas variables y dimensiones, la metodología aplicada y los instrumentos y técnicas pero difiere en el campo de estudio, la cantidad de muestra y el valor de Rho de Spearman.

También las posturas de Barraza, Acosta y Ledesma (2014) identificaron las características del compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Media Superior de la ciudad de Durango (México). Se concluyó que prevalece (72%,) un fuerte compromiso y a la par los resultados demostraron que la dimensión afectiva (90%) fue de mayor prevalencia y de menor prevalencia la dimensión calculada (42%). Ambos trabajos tienen similitud en: variable compromiso organizacional docente y sus dimensiones, la metodología y el instrumento pero difiere en el campo de estudio, cantidad de muestra y la prueba para el contraste de hipótesis.

En la misma línea Marrufo (2015) determinó que los enfoques estratégicos que prevalecen en la gestión educativa favorecen significativamente los niveles de eficacia de la U.E.I. Andrés Bello” en la Universidad Nacional Yacambú de Venezuela, por el valor del coeficiente Rho de Spearman= ,761. Los estudios se relacionan en la similitud de la variable gestión educativa, los instrumentos y técnicas y la metodología pero difiere en la cantidad de muestra, el campo de estudio y el valor de Rho.

Recomendaciones

Primera.

Toda IE debe contar con planes y estrategias de mejora en la gestión educativa y ser ejecutada por cada área de gestión interna a través del compromiso de sus funciones para responder eficientemente a los requerimientos y expectativas de sus estudiantes y padres de familia brindando un servicio de calidad.

Segunda

Se recomienda a la plana docente, el compromiso pertinente con sus funciones dentro su IE a través de su profesionalismo, experiencia y manejo del Marco del Buen Desempeño Docente. Asimismo, el docente debe automotivarse y autocapacitarse para mejorar su gestión pedagógica y fortalecer las competencias de sus estudiantes.

Tercera.

La gestión administrativa debe generar el buen trato con los demás agentes educativos, cumplir con su responsabilidad y transparencia en los informes presupuestales y en el acompañamiento oportuno en la administración de los recursos propios.

Cuarta.

Se sugiere a la gestión institucional contar con un líder directivo y competente en gestión educativa que debe promover un buen clima organizacional con sus docentes, alumnos y PPFF sin autoritarismo ni burocracia, pero respetando las normas establecidas y el cumplimiento de

sus funciones por cada gestor educativo, a la par debe apoyar en el desarrollo de las competencias de sus maestros, trabajando temas de gestión de manera transversal en la programación anual y gestionando capacitaciones, conferencias y pasantías aparte de las que brinda el Minedu, asimismo, realizar alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas en beneficio de sus estudiantes

Quinta

Los padres de familia tienen que comprometerse siendo partícipes en la realización del proceso enseñanza-aprendizaje de sus hijos en conjunto con los maestros para la formación integral y poder desenvolverse en la sociedad como un ciudadano competente, a su vez velar por la seguridad de ellos mediante faenas comunales de acompañamiento y vigilancia. También tienen el derecho de exigir calidad de servicio para sus hijos y apoyar en la mejora mediante las faenas y asambleas dirigidas por la Asociación de Padres de Familia (APAFA).

Referencias

- Aldunate, J. y Chirinos, R. (2016), *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa de la UGEL 07, distrito de Chorrillos, 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17338>
- Barraza, Acosta y Ledesma (2014). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución media superior de la ciudad de Durango*. (Tesis de investigación). Universidad Juárez del Estado de Durango. México.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación*. Editorial San Marcos. 3^{era} edición. Lima, Perú.
- Carrillo, S. (2012). *Manual para directores regionales, sub regionales, técnico pedagógico y especialistas de las direcciones regionales regionales y sub regionales del Perú*. PLANCAD. Lima: DINFOCAD-UCAD.
- Oropesa, García, Rivera y Manotas (2015). Effects of management commitment and organization of work teams on the benefits of Kaizen. *Planning stage Dyna*, 82 (191), 76-84. Universidad Nacional de Colombia Medellín, Colombia.
- Saldívar C. (2017). *Gestión educativa y compromiso organizacional en los en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. La Unidad de Capacitación en Gestión (UCG) del Minedu. Editorial Lance Grafico SAC. Lima.

Anexo 12: Acta de aprobación de originalidad de tesis



Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Rosa Lidia Villalba Arbañil, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Ate, revisora de la tesis titulada Gestión educativa y compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019 del (de la) estudiante Edith Isabel Flores Carbajal, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de enero de 2020

Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil

DNI: 25574916

Anexo 13: Pantallazo de Turnitin

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y compromiso organizacional docente en instituciones públicas de la UGEL 06, Ate, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
B^g. Edith Isabel Flores Carbajal (ORCID: 0000-0001-6982-2887)

ASESORA:
Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil (ORCID: 0000-0002-1108-5797)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad educativa

Lima- Perú

2020



Resumen de coincidencias		
16 %		
Se están viendo fuentes estándar		
Ver fuentes en inglés (Beta)		
Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	11 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
4	Entregado a Colegio Ch... Trabajo del estudiante	<1 % >
5	www.postgrado.une.edu... Fuente de Internet	<1 % >
6	copenoa.com.ar Fuente de Internet	<1 % >
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
8	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 % >
9	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
11	theibfr.com Fuente de Internet	<1 % >

Anexo 14. Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

FLORES CARBAJAL, Edith Isabel

D.N.I. : 43260452

Domicilio : Asociación Campo Sol Mz. 0 Lt. 04 - Carapango

Teléfono : Fijo : 17804975 Móvil : 993543035

E-mail : edith.flores.carbajal.246@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestría

Mención : Administración de la educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

FLORES CARBAJAL, Edith Isabel

Título de la tesis:

Gestión educativa y Compromiso Organizacional

docente en instituciones Públicas de la UGEL 06,

Ate. 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

25-02-20

Anexo 15. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FLORES CARBAJAL, Edith Isabel

TESIS TITULADA :

Gestión educativa y Compromiso Organizacional docente
en instituciones Públicas de la UGEL 06, Ate, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A)

EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 23 de enero del 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad

